

Arbeidsforholdets begrensning av arbeidstakers religionsfrihet



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 601
Leveringsfrist: 25.04.2012

Til sammen 16.749 ord

20.04.2012

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Problemstilling	2
1.2	Rettskilder	3
1.2.1	Lov	3
1.2.2	Rettspraksis	3
1.2.3	Forvaltningspraksis og forvaltningsorganenes kompetanse	5
2	ARBEIDSFORHOLDET MELLOM ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTAKER	7
2.1	Arbeidsgivers styringsrett	7
2.2	Arbeidstakers arbeidsplikt	9
2.2.1	Lydighetsplikten	10
2.2.2	Lojalitetsplikten	10
3	RELIGIONSFRIHETEN	12
3.1	Grunnloven § 2	12
3.2	Internasjonale menneskerettighetskonvensjoner	12
3.3	Nasjonal lov	13
4	FRIHET TIL Å GI UTTRYKK FOR SIN RELIGION PÅ ARBEIDSPLASSEN	14
4.1	Muligheten for å få fri fra jobb på religiøse høytidsdager	14
4.2	Arbeidstakers mulighet til å ta pauser fra jobben for å be	16
4.2.1	SMED sak 04/369	16
4.2.2	Ahmad mot Storbritannia	17

4.3	Arbeidstakers rett til å komme med religiøse ytringer	19
4.3.1	Den lovfestede ytringsfriheten	19
4.3.2	Vedtak fra likestillings- og diskrimineringsombudet	20
4.3.3	Straffbarheten av religiøse ytringer	22
5	<u>ARBEIDSTAKERS BRUK AV RELIGIØSE PLAGG OG SYMBOLER PÅ ARBEIDSPLASSEN</u>	25
5.1	Indirekte og direkte diskriminering	25
5.2	Internasjonale rettskilders vern mot diskriminering	26
5.3	Er forbud mot religiøse plagg og symboler indirekte eller direkte diskriminering?	27
5.4	Oslo Plaza-saken.	27
5.5	Verdinøytralitet	29
5.5.1	Føtex-saken	29
5.5.2	Nemndas uttalelse om politiets uniformsreglement, sak 08/2010	30
5.5.3	Høringsnotat om nøytralitet i domstolene	32
5.6	Menn som bruker religiøse plagg	33
5.7	Rettstilstanden i Norge i dag	35
5.8	Internasjonal rettspraksis på området	35
5.8.1	Dahlab mot Sveits	35
5.8.2	Leyla Sahin mot Tyrkia	36
5.8.3	Kurtulmus mot Tyrkia	38
5.8.4	Er norsk rett i samsvar med EMD?	39
5.8.5	Kristnes rett til å bære kors	39
5.9	Bør arbeidstaker ta hensyn til religionen sin når han velger yrke?	40
6	<u>RESERVASJONSRETT I ARBEIDSLIVET</u>	41
6.1	Ekteskapsloven § 13	41

6.1.1	Retten til å nekte vigsel av en som tidligere har vært gift	41
6.1.2	Retten til å nekte vigsel av par av samme kjønn	42
6.2	Helsepersonells reservasjonsrett	42
6.2.1	Helsepersonells lovfestede reservasjonsrett i abortloven	44
6.3	Fastlegers ønskede reservasjonsrett	45
6.3.1	Utskriving av prevensjonsmiddel	45
6.3.2	Henviſning til assistert befruktning	47
6.3.3	Henviſning til abort	48
6.3.4	Rundskrivet fra departementet vedrørende fastlegers reservasjonsrett	48
6.3.5	Revidert fastlegeforskrift	49
6.3.6	Bør fastleger ha en reservasjonsrett?	50
6.4	Reservasjonsretten internasjonalt	50
6.5	Ansettelse i yrker med reservasjonsrett	51
6.5.1	Ansettelse av helsepersonell	51
6.5.2	Ansettelse av prester	52
7	OPPSUMMERING	53
8	LITTERATURLISTE	54

1 Innledning

Menneskerettighetene er en grunnleggende rettighet som alle mennesker har uavhengig av kjønn, rase, religion eller annen status. Grunnloven § 110 c bestemmer at det påligger staten og respektere og sikre menneskerettighetene. Dette er gjort ved at Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (EMK) er inkorporert i menneskerettsloven og gitt forrang ved motstrid med annen lovgivning¹. En av de mest grunnleggende menneskerettighetene er religionsfriheten. Den gir alle mennesker frihet til både å ha, gi uttrykk for og utøve den religion de selv ønsker både på egen hånd og sammen med andre. Religionsfriheten er grunnlovfestet i Grunnloven § 2, lovfestet i trossamfunnsloven § 1 og den er også tatt inn i flere av de internasjonale konvensjonene Norge har ratifisert. Religionsfriheten er ikke absolutt. Blant annet kan det tenkes at et arbeidsforhold setter begrensninger i arbeidstakers religionsfrihet. Utgangspunktet for forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er arbeidsavtalen. Det er ut av denne arbeidsgivers og arbeidstakers gjensidige plikter og rettigheter kan utledes. Arbeidsgivers styringsrett er en ”nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiveren som avtalen etablerer”². Styringsretten er et av de viktigste prinsippene på arbeidsrettens område. Det er den som gir arbeidsgiver en ensidig rett til å treffe beslutninger på vegne av bedriften og de arbeidstakere som jobber der³. Som en følge av styringsretten kan arbeidsgiver, innenfor visse begrensninger som jeg skal komme tilbake i punkt 2.1, blant annet bestemme hvem han skal ansette, om arbeidstakere skal kle seg på en bestemt måte på jobb, hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakerne skal utføre og når arbeidsdagen skal begynne og slutte. Det er styringsretten som ligger til grunn for nesten alle beslutninger arbeidsgiver tar, og på grunn av den ujevne maktfordeling som foreligger

¹ Menneskerettsloven § 3

² Jakhelln s. (2010) 48.

³ Thorkildsen (2010) side 31

i et arbeidsforhold må arbeidstaker som regel finne seg i de avgjørelser arbeidsgiver foretar.

1.1 Problemstilling

Temaet for oppgaven er hvordan et arbeidsforhold kan sette begrensninger for arbeidstakerens religionsfrihet. Både gjennom de forpliktelser arbeidstaker har tatt på seg gjennom signering av arbeidsavtalen, arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Fører arbeidsforholdet til en begrensning i arbeidstakers religionsfrihet kan dette være diskriminering. Blir for eksempel en arbeidstaker nektet å bære et religiøst plagg jobb kan dette, avhengig av situasjon og begrunnelse for forbudet, være forskjellsbehandling som følge av arbeidstakers religion. Arbeidstaker vil da stille dårligere enn hva andre ikke-religiøse arbeidstakere vil bli i samme situasjon.

Oppgaven vil bli todelt. Jeg vil i kapittel 4 og 5 først se på de mulighetene arbeidstaker har for å utøve sin religion i arbeidstiden. I kapittel 4 vil jeg behandle arbeidstakers mulighet til å kreve pauser i løpet av arbeidsdagen for å be, muligheten til å få fri på religiøse høytidsdager og arbeidstakers rett til å forkynne sin religion. I kapittel 5 vil jeg se på hvilken begrensninger arbeidsgiver kan komme med i forhold til arbeidstakers rett til å bruke religiøse plagg og symboler på jobb. Det er rundt spørsmålet om arbeidstakers rett til å benytte religiøse plagg og symboler på jobb, den store debatten har foregått de siste årene og det er dette temaet det vil bli fokusert mest på i den første delen av oppgaven. Deretter vil jeg i kapittel 6 se på de mulighetene arbeidstakere innen visse yrker har til å nekte å utføre enkelte arbeidsoppgaver på grunn av sin religiøse overbevisning. Her vil jeg ta for meg dagens lovfestede reservasjonsrett, og den reservasjonsretten som blant annet fastlegene hevder tidligere har eksistert og ønsker at fortsatt skal eksistere.

1.2 Rettskilder

For å besvare oppgavens problemstilling vil jeg benytte meg av vanlig juridisk metode. Jeg vil se på rettspraksis hvor slikt finnes, forvaltningspraksis, lov, forarbeider og juridisk teori. I og med at religionsfriheten er et internasjonalt tema vil jeg også se på hva de internasjonale rettskildene sier, spesielt EMK og praksis i fra Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD).

1.2.1 Lov

De mest sentrale lovene innenfor temaet er arbeidsmiljøloven, diskrimineringsloven og menneskerettsloven. I tillegg finnes det en del spesiallovgivning som regulerer enkelte deler av rettsområdet. Gjennom inkorporering i menneskerettsloven har EMK, FNs internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP), FNs internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK), FNs konvensjon om barnets rettigheter (BK) og FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering mot kvinner (KDK) alle blitt en del av norsk rett. Inkorporeringen medfører at ved motstrid med bestemmelser i annen lovgivning skal konvensjonene gå foran⁴. Som en følge av at konvensjonene har blitt til en del av norsk lovgivning er det nødvendig å se på praksis fra EMD når tema som religionsfrihet og menneskerettigheter behandles.

1.2.2 Rettspraksis

De fleste av problemstillingene som reises i oppgaven er ikke behandlet i norske domstoler. Det finnes noe rettspraksis, men spesielt på diskrimineringsrettens område blir klagesaker som oftest behandlet og avsluttet av forvaltningsorgan.

I og med at EMK har blitt gjort til en del av norsk rett gjennom inkorporeringen i menneskerettsloven er også praksis fra EMD blitt en viktig rettskilde. Praksisen fra EMD er sentral ved avgjørelsen av hvordan konvensjonens artikler skal tolkes. Når det gjelder

⁴ Menneskerettsloven § 3

avgjørelser fra EMD må det skilles mellom betydningen disse har for det landet uttalelsen retter seg i mot og betydningen uttalelsen vil ha for de andre landene som er bundet av konvensjonen. Etter EMK artikkel 46 er dommen bindende for den staten den retter seg mot. For andre stater bundet av konvensjonen vil dommen ha betydning for hvordan konvensjonens artikler skal tolkes⁵. På grunn av vagheten som finnes i EMKs bestemmelser er det avgjørelsene fra EMD som konkretiserer hvordan bestemmelsene skal forstås⁶. Høyesterett uttalte på side 971 i Rt. 1999 side 961 at domstolene skal legge vekt på praksis fra EMD når de foretar sin tolkning av EMKs bestemmelser. Høyesterett sier videre at hvor stor vekt som skal legges på EMDs avgjørelser vil avhenge av hvor likt saksforholdet er, i hvilken forbindelse EMD har kommet med uttalelsen og hvor klart og prinsipielt EMD har uttalt seg.

Jeg vil legge vekt på praksis fra EMD der hvor domstolen har kommet med avgjørelser som behandler de problemstillinger oppgaven reiser. Dette vil jeg gjøre både for å se hvordan EMK skal tolkes, men også for å se om norsk rett er i samsvar med EMD. Tidligere var det to særskilt opprettede organer, kommisjonen og domstolen, som skulle kontrollere at EMK ble etterlevet. Etter en reform som trådte i kraft i 1998 er det nå kun EMD som står for kontrollen av konvensjonen⁷. Når en sak har blitt prøvd for alle rettsinstanser i hjemlandet kan enten staten eller individet klage den inn for EMD⁸. Her blir saken som regel først forelagt en komite som består av tre dommere. Disse skal vurdere om saken skal tas til realitetsbehandling⁹. Blir ikke klagen avvist i komiteen så blir den brakt inn til behandling i selve domstolen. Når domstolen avsier dom i saken er den rettslig bindende for den innklagede staten¹⁰

⁵ NOU 1993:18 side 88

⁶ Frøberg (2007) side 178

⁷ Ruud (2004) side 201

⁸ EMK artikkel 35

⁹ EMK artikkel 27

¹⁰ NOU 1993:18 side 88

1.2.3 Forvaltningspraksis og forvaltningsorganenes kompetanse

Hvis arbeidsforholdet fører til et inngrep i arbeidstakers religionsfrihet så kan dette være diskriminering på grunn av religion. Diskrimineringsloven § 4 slår fast at ingen skal stilles dårligere enn andre på grunn av religion. Diskriminering er et område innen jussen hvor det ikke finnes mye praksis fra de norske domstolene. Mener for eksempel arbeidstaker at det har skjedd et brudd på diskrimineringslovgivningen, klages sakene som regel inn for diskriminerings- og likestillingsombudet. Er en av partene ikke enige i ombudets uttalelse så kan saken forelegges for diskriminerings- og likestillingsnemnda¹¹. Ombudet har ikke en generell vedtaksmyndighet¹². Etter diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd kan ombudet komme med en uttalelse om hvorvidt et forhold er i strid med bestemmelser i diskrimineringslovgivningen. Hvis partene i saken ikke frivillig retter seg etter uttalelsen til ombudet kan altså saken bringes inn for nemnda. Nemnda kan som hovedregel treffe vedtak om det foreligger brudd eller ikke på bestemmelser i diskrimineringslovgivningen¹³. Finner nemnda at det foreligger brudd kan den gi pålegg om retting, stansing eller andre tiltak for å sikre at den diskriminerende handling avsluttes¹⁴. Nemndas kan etter diskrimineringsombudsloven § 9 ikke ”oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer”. Ønsker en eller begge av partene en overprøving av nemndas vedtak kan saken klages inn for de ordinære domstolene til full prøving av saken, innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt¹⁵. Den rettskildemessige betydningen av uttalelser og vedtak fra forvaltningsorgan vil variere. Hvor langvarig, omfattende og konsekvent forvaltningspraksisen er vil være avgjørende for hvor stor rettskildemessig betydning den har¹⁶. På diskrimineringsrettens område hvor det ikke finnes mye rettspraksis

¹¹ Diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, tredje punktum

¹² Ot.prp. nr. 34 (2004-2005)

¹³ Diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd

¹⁴ Diskrimineringsombudsloven § 7 annet ledd

¹⁵ Diskrimineringsombudsloven § 12

¹⁶ Kjærstad (2003) side 143

vil forvaltningspraksis spille en stor rolle. Men kommer en sak som tidligere kun har blitt behandlet av et forvaltningsorgan opp for domstolene er det disse som har det siste og avgjørende ordet¹⁷.

¹⁷ Eckhoff (2005) side 233

2 Arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Før jeg kan starte på drøftelsen av om arbeidsforholdet kan sette begrensninger for arbeidstakers religionsfrihet er det nødvendig å trekke opp rammene for hva et arbeidsforhold er. Utgangspunktet for forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er arbeidsavtalen. Sammen med lov, tariffavtaler og sedvane er det ut av denne partenes gjensidige plikter og rettigheter kan utledes. Den individuelle arbeidsavtale skiller seg ut fra alle andre kontrakter ved at den ikke er en kontrakt mellom to likeverdige personer¹⁸. Det er vanligvis arbeidsgiver som står med de materielle ressursene. Dette er noe som setter han i stand til å velge om han vil ansette arbeidstaker eller ikke, og til å innen visse rammer bestemme avtalens innhold. Det skapes et underordningsforhold for arbeidstaker ved at det etableres en styringsrett for arbeidsgiver, og en lojalitetsplikt hos arbeidstaker¹⁹.

2.1 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er ikke rettslig forankret i lov eller tariffavtale, den er kommet til uttrykk og blitt utviklet gjennom rettspraksis og teori²⁰. Styringsretten er arbeidsgivers rett til ensidig å kunne treffe bindende beslutninger som angår virksomheten og arbeidsforholdet²¹. Det er som en følge av styringsretten at arbeidsgiver kan bestemme om arbeidstaker skal gå med uniform på jobb, og innenfor de rammer som følger av lovgivningen, tariffavtaler og arbeidsforholdet kan arbeidsgiver i kraft av styringsretten bestemme arbeidstakers arbeidstid²². Styringsretten ligger til grunn for de fleste avgjørelser

¹⁸ Evju (2003) side 5

¹⁹ Jakhelln (2010) side 24

²⁰ Omstilling og nedbemanning (2011) side 108

²¹ Thorkildsen (2010) side 31

²² jfr. Rt. 2009 1465

arbeidsgiver tar, derfor er det viktig med en forståelse av styringsretten før jeg starter på drøftelsen av oppgavens problemstilling. Styringsretten ble for første gang anerkjent i ”de alminnelige bestemmelser” i overenskomstene i jernindustrien i 1907. Den ble i Nøkk-dommen²³ definert som arbeidsgivers ”rett til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet”. Saken her handlet om to skipsmaskinister som ble ansatt som maskinister på Stavanger kommunes brannbåt. Båten inngikk i brannvesenets utrykningsstyrke og var ment å skulle brukes til brannslukking i havneområdet og i trebebyggelsen rundt havnen. Spørsmålet i saken var om Stavanger kommune med hjemmel i arbeidsgivers styringsrett kunne treffe vedtak om å integrere mannskapet på båten i kommunens hovedbrannstyrke. Høyesterett kom til at vurderingen om kommunen med hjemmel i styringsretten kunne integrere mannskapet på Nøkk i hovedbrannstyrken måtte tas på grunnlag av en tolkning og utfylling av mannskapets arbeidsavtaler. Høyesterett kom så på side 1609 med den uttalelsen som senere har blitt brukt til å definere styringsretten: ”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått”. Høyesterett sier videre at ”ved tolkning og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen”. De siste punktet har senere blitt videreført og utviklet i den såkalte Kårstø-dommen²⁴. Saken gjaldt rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. To grupper ansatte ved Statoils anlegg på Kårstø fikk i forbindelse med omorganisering av virksomheten endret mønstrings- og fremmøtested med inntil 1400 meter. Partene var uenige om styringsretten ga Statoil en rett til å endre det fremmøtested hvor arbeidstakerne skal stå til disposisjon for å utøve arbeidsoppgavene sine. Førstvoterende fant at de endringene som ble gjennomført lå innenfor rammen av arbeidsforholdet. Og endringene var ikke så omfattende at de lå utenfor det arbeidsgiver kunne foreta i kraft av styringsretten. Førstvoterende poengterte at styringsretten også begrenses av et saklighetskrav. Det kravet ble på side 427 i dommen

²³ Rt. 2000 s. 1602

²⁴ Rt. 2001 s. 418

formulert slik: ”Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn”. Styringsretten begrenses også av et omfattende likebehandlingskrav. Dette fremgår av at arbeidsgiver ikke i noen del av arbeidsforholdet har lov til å forskjellsbehandle arbeidstakerne, jfr. likebehandlingskravene i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Bestemmelsene er en gjennomføring av Rådsdirektiv 2000/78/EF om forbud mot diskriminering i arbeidslivet og kom inn i den gamle arbeidsmiljøloven i 2004. Etter arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) kan en arbeidstaker ikke forskjellsbehandles på grunn av ”politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder”. Likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven må også ses i sammenheng med likestillingslovens og diskrimineringslovens bestemmelser²⁵.

2.2 Arbeidstakers arbeidsplikt

Minimumskravet til hva en arbeidsavtale skal inneholde finner vi i arbeidsmiljøloven § 14-6 (1), hvor det sies at ”arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet”. I forhold til hvilke oppgaver arbeidet inneholder er det etter § 14-6 første ledd litra c nok å gi en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori. For arbeidstakeren er det en konsekvens av arbeidsavtalen at han skal utføre det arbeidet som er avtalt og som følger av avtalen²⁶. En arbeidstaker kan for eksempel ikke nekte å utføre de arbeidsoppgaver som følger av arbeidsavtalen fordi arbeidsoppgavene strider mot hans religiøse overbevisning eller samfunnssyn²⁷. En slik reservasjonsrett krever lovhjemmel som den vi finner i abortloven § 14 annet punktum.

²⁵ Arbeidsmiljøloven § 13-1 (4) og (5)

²⁶ Jakhelln (2010) side 262

²⁷ Jakhelln (2010) side 265

2.2.1 Lydighetsplikten

Arbeidstakers lydighetsplikt står i nær sammenheng med arbeidsplikten, og er motstykket til arbeidsgivers styringsrett. Arbeidstaker skal respektere arbeidsgivers instruksjoner og beskjeder om hvordan arbeidet skal utføres og om den personlige fremferd i arbeidstiden²⁸, for eksempel arbeidsgivers krav om at arbeidstaker skal følge et bestemt klesreglement eller arbeidsgivers bestemmelser om arbeidstid. Arbeidspliktens omfang setter grensene for lydighetsplikten, og den ansatte er heller ikke forpliktet til å gjøre noe ulovlig, eller til å utsette liv og helse for en større fare enn det som arbeidet vanligvis innebærer²⁹. Nekter arbeidstaker å utføre de oppgaver arbeidsgiver gir han bryter han lydighetsplikten, og dermed også arbeidsavtalen. Et slikt brudd på arbeidsavtalen kan være en saklig grunn for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (1).

2.2.2 Lojalitetsplikten

Det er i alle kontraktsforhold et krav om lojalitet mellom partene³⁰. Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp og gjør seg gjeldende uansett om partene har avtalt det eller ikke. Det følger dermed av arbeidsavtalen at det foreligger en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker³¹. Den plikt som arbeidstaker har til lojalt å fremme arbeidsgivers interesser er ikke generelt kommet til uttrykk i lovverket, men formulert av Høyesterett i Rt. 1990 side 607 slik: ”Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforholdet.” Lojalitetsplikten innebærer blant annet at arbeidstaker skal være åpen med arbeidsgiver om han er innblandet i situasjoner utenfor arbeidsforholdet som kan skape problemer i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver³², for eksempel politisk og religiøs aktivitet. Her kan

²⁸ Jakhelln (2010) side 264

²⁹ Jakhelln (2010) side 265

³⁰ Woxholth (2006) side 326

³¹ NOU 2004:5 side 444-445

³² Jakhelln (2010) side 302.

det fort oppstå konflikter mellom den lojalitetsplikt arbeidstaker har overfor arbeidsgiver, og arbeidstakers ytringsfrihet. Som en følge av Grunnloven § 100 har alle en rett til å komme med de ytringer de ønsker. Kommer en arbeidstaker med en omstridt ytring, for eksempel av religiøs art, kan dette være i strid med arbeidsgivers interesser. Grensen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt kan derfor være vanskelig å trekke.

3 Religionsfriheten

Religionsfrihet er en grunnleggende rettighet i samfunnet. Retten er i dag lovfestet i flere lover og internasjonale konvensjoner.

3.1 Grunnloven § 2

Retten til religionsfrihet er i dag grunnlovsfestet i Grunnloven § 2 første ledd som sier at ”Alle Indvaanere af Riget have fri religions-øvelse”. Bestemmelsen kom inn i Grunnloven i 1964. Etter sin ordlyd gir Grunnloven § 2 en individuell rett til religionsutøvelse. Dette innebærer at enhver har rett til å ha eller ikke ha en religion eller et livssyn av ethvert innhold, og til å utøve denne religionen eller livssynet slik de selv ønsker³³. Selv om det ikke er uttalt direkte er ikke religionsfriheten helt absolutt, den kan begrenses av lovgivningen.

3.2 Internasjonale menneskerettighetskonvensjoner

Både EMK og SP har regler om retten til religionsfrihet. EMK artikkel 9 og SP artikkel 18 gir begge en rett til tanke-, samvittighets- og religionsfrihet. Retten omfatter både friheten til å bekjenne og til å utøve den religion enhver person ønsker. Adgangen til å gi uttrykk for religionen sin, enten sammen med andre eller alene, kan imidlertid begrenses dersom visse vilkår er oppfylt. Adgangen til å gjøre slike begrensninger er regulert i EMK artikkel 9 nr. 2 og SP artikkel 18 nr. 3. Det er de samme hensyn som skal tas og avveining som skal bli gjort etter begge artiklene og derfor kan disse behandles under ett. Det er to vilkår som må være oppfylt for at det kan gjøres inngrep i religionsfriheten etter EMK og SP: Inngrepet må være hjemlet i lov, og det må være nødvendig for å ”beskytte den offentlige

³³ NOU 2008:1 punkt 4.1

sikkerhet, orden, helse eller moral, eller andre grunnleggende rettigheter og konvensjoner”. I tillegg har EMK art 9 (2) et ekstra vilkår hvor det heter at inngrepet må være nødvendig i et demokratisk samfunn. Det må foretas en forholdsmessighetsvurdering hvor det vurderes om det inngrepet som skal gjøres er mer omfattende enn det som er nødvendig for å oppnå det bestemte formålet³⁴. Siden EMK og SP er inkorporert i menneskerettsloven og gitt forrang ved motstrid med annen lovgivning må en begrensning i religionsfriheten holde seg innenfor de rammene som trekkes opp i Grunnloven § 2, EMK artikkel 9 og SP artikkel 18³⁵.

3.3 Nasjonal lov

Også trossamfunnsloven har en bestemmelse om religionsfrihet. Lovens § 1 gir alle en rett til å drive religiøs virksomhet enten alene eller sammen med andre. I tillegg ligger religionsfriheten til grunn for bestemmelsene i diskrimineringsloven. Lovens formål er at ingen skal diskrimineres på grunn av den religionen de har.

³⁴ Hellum (2008) side 273

³⁵ Prinsipputtalelse fra Justis- og beredskapsdepartementet side 2

4 Frihet til å gi uttrykk for sin religion på arbeidsplassen

Både Grunnloven og EMK sier at alle har en rett til å gi uttrykk for sin religion både privat og offentlig. Problemer kan fort oppstå på arbeidsplassen hvor det hele tiden blir nødvendig å foreta en avveining mellom arbeidsgivers og virksomhetens interesser, og arbeidstakers rett til å gi uttrykk for sin religion. I tillegg må det foretas en avveining av arbeidstakers positive religionsfrihet mot de andre arbeidstakernes negative religionsfrihet, som er retten til frihet fra religion³⁶. I dette kapitlet vil jeg først se på hvilken mulighet arbeidstaker har til å få fri på religiøse høytidsdager, både for kristne og for de arbeidstakere som tilhører en religion med andre helligdager enn de som følger av helligdagsfredloven § 2. Videre vil jeg ta for meg hvilke muligheter arbeidstaker har for å ta pause i jobben for å be, før jeg ser på religiøse ytringer fremsatt av arbeidstaker og hvilke konsekvenser disse kan få. Jeg velger å fokusere på disse temaene fordi det er problemstillinger som kan oppstå på enhver arbeidsplass. I et land der stadig flere personer har en annen etnisk bakgrunn enn norsk og en annen religion enn kristendommen er dette problemstillinger som stadig oftere vil dukke opp.

4.1 Muligheten for å få fri fra jobb på religiøse høytidsdager

Den rettslige problemstillingen som reises her er hvilken mulighet arbeidstaker har for å få fri fra jobb på religiøse høytidsdager. Først skal jeg undersøke hvilken mulighet kristne arbeidstakere har, før jeg ser på arbeidstakere med en annen religion eller livssyn. Det finnes verken rettspraksis eller forvaltningspraksis som tar for seg problemstillingen. Det finnes en detaljert løsning på problemstillingen i loven. I følge arbeidsmiljøloven § 10-10 (2) skal ingen arbeide på søn- og helgedager, med mindre arbeidets art gjør slikt arbeid nødvendig. Hva som regner som søn- og helgedager reguleres av helligdagsfredloven § 2.

³⁶ Hellum (2008) side 267

De helligdager som nevnes i § 2 er alle kristne høytidsdager, i tillegg til vanlige søndager og nyttårsdagen. Arbeidstakere med en annen religion enn den kristne ønsker ikke nødvendigvis fri på disse dagene. Hver religion har sine høytidsdager, og det er sjelden jødiske og muslimske helligdager faller på de samme dagene som de kristne. Ta for eksempel muslimenes fastemåned, ramadan. Den avsluttes med en todagers feiring, id, som er muslimenes største høytid. Id regnes ikke som en helligdag i Norge, og muslimer som ønsker å feire dagen har derfor ingen lovbestemt rett på fri akkurat disse dagene.

Trossamfunnsloven § 27 a gir alle som ikke tilhører Den norske kirke rett på opptil to fridager hvert år i forbindelse med religiøse helligdager. Disse dagene kan arbeidsgiver kreve at arbeidstaker jobber inn. Hvilke dager som skal jobbes inn kan arbeidsgiver og arbeidstaker avtale seg i mellom. Arbeidsmiljøloven § 10-10 (5) gir arbeidsgiver og arbeidstaker en mulighet til skriftlig å avtale arbeid på søn- og helgedager, mot at arbeidstaker får tilsvarende fri på andre dager som i henhold til dennes religion er helge- eller høytidsdag. Bestemmelsen er en videreføring av § 45 nr. 3 i den nå opphevede lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. fra 1977. Forarbeidene³⁷ til den gamle loven slår fast at regelen gjelder alle arbeidstakere som tilhører en religion hvor høytidsdagene ikke er de samme som de typiske religiøse høytidsdagene her i landet. Det kan reises spørsmål om forskjellsbehandling av arbeidstakere som ikke er kristne. Slik lovgivningen er i dag har arbeidstaker, uansett religion, krav på fri på to av sine religiøse høytidsdager. Det foreligger ingen ubetinget rett til å avtale innarbeidelse og fri på flere enn disse to dagene. Her en man avhengig av en fleksibel og villig arbeidsgiver for at arbeidstaker skal få fri på alle de dagene som er religiøse høytidsdager. I tillegg finnes det arbeidsplasser som har stengt alle søn- og helgedager og dermed er ikke muligheten for innarbeidelse av dager til stede. Hvordan slike problemer skal løses er opp til hver enkelt arbeidsgiver. På bakgrunn av dette kan arbeidstakere med en annen religion enn den kristne bli diskriminert på grunn av sin religion i strid med diskrimineringsloven. Verken domstol eller forvaltningsorgan har behandlet en slik sak, så utfallet av den er det vanskelig å si noe om.

³⁷ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976)

4.2 Arbeidstakers mulighet til å ta pauser fra jobben for å be

Mens personer innenfor kristendommen som oftest ber når de føler et behov for det eller under gudstjenesten på søndager skal for eksempel muslimer be til faste tidspunkt hver dag, også når arbeidstaker er på jobb. Førstvoterende slår fast i avsnitt 35 i Rt. 2009 s. 1465 at ”innenfor de rammer som følger av lovgivningen, tariffavtaler og det individuelle arbeidsforhold, hører det under styringsretten blant annet å treffe bestemmelser om plassering av den daglige arbeidstid”. En slik absolutt rett for arbeidsgiver kan by på problemer for de som tilhører en religion som krever bønn på bestemte tider hver dag. Bønnen er for eksempel den nest viktigste av islams fem søyler. Alle muslimer skal fem ganger i døgnet be en fast rituell bønn. I tillegg bør alle muslimske menn møte i moskéen på fredager for å be den tradisjonelle fredagsbønnen. I ikke-muslimske land som Norge er det ikke lagt til rette for at arbeidstakere skal ha en slik pause i hverdagen for å utøve religionen sin. Arbeidsgiver er ikke pålagt å legge til rette for at arbeidstaker kan be i arbeidstiden³⁸. Men en følge av religionsfriheten er at alle skal ha en rett til å utøve sin religion på den måten de ønsker. Den rettslige problemstillingen som reises her blir da om det er et brudd på arbeidstakers religionsfrihet at han ikke har en rett til å be i arbeidstiden. Det finnes få rettskilder som behandler temaet. Problemstillingen er ikke regulert i norsk lovgivning, det finnes heller ikke noe rettspraksis som behandler spørsmålet. Senter mot etnisk diskriminering har kommet med en uttalelse om problemstillingen, og Den europeiske menneskerettskommisjonen har behandlet en sak om temaet.

4.2.1 SMED sak 04/369

Senter mot etnisk diskriminering (SMED) ble opprettet i 1998 og senterets hovedoppgave var å sikre vernet mot etnisk diskriminering. Dette skulle gjøres gjennom gratis juridisk veiledning til personer som følte seg utsatt for diskriminering på grunn av religion, rase, hudfarge og etnisk opprinnelse³⁹. I og med at SMED tok på seg en rolle som

³⁸ Religion på arbeidsplassen (2009) side 6

³⁹ NOU 2002:12 punkt 20.2.2

partsrepresentant i saker om diskriminering kunne ikke senteret komme med autoritative uttalelser om grensen mellom lovlig og ulovlig forskjellsbehandling. Senteret har derimot flere ganger på oppfordring fra parter kommet med en vurdering av et saksforhold⁴⁰.

Uttalelsene fra SMED er dermed bare vurderinger av et saksforhold, og har svært begrenset rettskildemessig betydning. De er kun en vurdering av hvordan slike saker bør bli løst.

SMED ble lagt ned i 2006 som en følge av etableringen av diskriminerings- og likestillingsombudet. Deler av senterets oppgaver ligger på under ombudet.

SMED har kommet med en uttalelse om problemstillingen⁴¹. Senteret fikk en henvendelse fra en arbeidstaker som ble nektet å be i arbeidstiden. Han hadde kun mulighet til å be i lunsjpausen. Arbeidstakeren hevdet at dette var et brudd på retten til fri religionsutøvelse. Her konkluderte SMED med at arbeidstaker i arbeidstiden skal stå til arbeidsgivers disposisjon og at arbeidstaker dermed ikke kan kreve å få ta pauser i arbeidstiden for å be. Arbeidstaker står fritt til å benytte lunsjpausen sin til å be.

4.2.2 Ahmad mot Storbritannia

Den europeiske menneskerettighetskommisjonen har i en sak fra 1981 behandlet spørsmålet om muslimers rett til å få fri fra jobben for å delta i fredagsbønn⁴². Saken handlet om en muslimsk lærer som av arbeidsgiver ble nektet å delta i fredagsbønnen ved sin lokale moské da hans deltakelse her førte til at enkelte klasser ble uten lærer. Han fikk i stedet tilbud om et rom på skolen hvor han kunne be i fred. Etter at han flere ganger ignorerte rektors avgjørelse om at han ikke fikk forlate skolen for å delta i fredagsbønn, fikk han beskjed om at hans eneste alternativ om han ville beholde jobben var å jobbe kun fire og en halv dag i uken. Etter å ha prøvd saken i det britiske rettssystemet klagde arbeidstaker Storbritannia inn for Den europeiske menneskerettighetskommisjonen med den begrunnelse at han ble nødt til å fratre sin stilling som lærer på fulltid på grunn av at

⁴⁰ Rapport basert på SMEDs rettshjelpsvirksomhet

⁴¹ SMED sak 04/369

⁴² Ahmad mot Storbritannia

han ble nektet å delta i fredagsbønnen i moskéen, og at det derfor forelå brudd på EMK artikkel 9. Arbeidstaker hevdet at oppmøte i moskéen på fredag var en nødvendig del av hans religiøse praksis. Storbritannia hevdet at oppmøte i moskeen på fredagen ikke var nødvendig så lenge arbeidstaker hadde kontraktsmessige forpliktelser som måtte oppfylles. Staten argumenterte videre med at så lenge arbeidstaker ble gitt en rett til å utøve sin religion alene så var det ikke handlet i strid med artikkel 9. Kommisjonen var ikke enig i dette siste argumentet. Den påpekte at retten til å utøve sin religion sammen med andre har alltid vært en viktig del av religionsfriheten. Det at det finnes to alternative måter å utøve religionen på, enten alene eller sammen med andre, betyr ikke at staten skal kunne velge hvilket alternativ som er tilfredsstillende. I denne saken ble det likevel sett på som tilfredsstillende at arbeidstaker hadde fått mulighet til å utøve sin religion alene på skolen. Kommisjonen pekte på at i årene før arbeidstaker begynte å jobbe på sin nåværende arbeidsplass hadde han aldri deltatt på fredagsbønnen, og heller ikke kommet med et ønske overfor arbeidsgiver om å få fri for å delta. Kommisjonen mente at han ikke klarte å bevise at det at han nå jobbet på en skole nærmere moskéen førte til at han ble pålagt av islam å delta i fredagsbønnen og dermed ble nødt til å være borte fra jobben. Kommisjonen påpeker at religionsfriheten ikke er absolutt, men underlagt enkelte begrensninger som følger av artikkel 9 (2). I tillegg kan retten til å utøve religion bli begrenset av den situasjonen en person befinner seg i, for eksempel om en arbeidstaker har signert en arbeidsavtale som sier at han skal være på jobb til de tider hvor han vanligvis ville deltatt i religiøs aktivitet. Kommisjonen fant at det at arbeidstakeren var i full jobb gjorde at han ikke kunne forvente å få fri for å delta i fredagsbønnen. Kommisjonen konkluderte med at det var ikke foretatt noe inngrep i arbeidstakerens religionsfrihet etter artikkel 9 (1).

Det er vanskelig å konkludere med hvilket resultat de norske domstolene kommer til om de må avgjøre en sak om arbeidstakers rett til å få pauser i arbeidstiden for å be. Basert på uttalelsen fra SMED og dommen fra kommisjonen kan det virke som det ikke er et brudd på arbeidstakers religionsfrihet om han ikke får fri fra jobben. Både SMED og kommisjonen er enige i at arbeidstaker i arbeidstiden skal stå til arbeidsgivers disposisjon, og religionsfriheten begrenses av den kontraktsmessige forpliktelsen arbeidstaker har

overfor arbeidsgiver. Det ble i saken fra kommisjonen lagt betydelig vekt på at arbeidstaker ikke hadde fremmet et ønske overfor tidligere arbeidsgivere om å få delta i fredagsbønnen i moskéen. Det er ikke sikkert kommisjonen ville kommet til samme resultat om et slikt ønske hadde blitt lagt frem tidligere. I tillegg kunne saken stilt seg annerledes om arbeidstaker kunne bevist at det var hans religiøse plikt som muslim å delta i fredagsbønnen sammen med andre troende.

4.3 Arbeidstakers rett til å komme med religiøse ytringer

Den rettslige problemstillingen som reises her er hvilken mulighet arbeidstaker har til å komme med religiøse ytringer, og hva konsekvensen av slike ytringer kan bli. Kan lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver sette grenser for de religiøse ytringene arbeidstaker kan komme med? Problemstillingen er ikke løst i norsk lov, men både Grunnloven og EMK har bestemmelser om ytringsfrihet. I tillegg finnes det et vedtak fra diskriminerings- og likestillingsombudet fra 2009, den skal jeg komme tilbake til i punkt 4.3.1. Høyesterett har behandlet en sak om straffbarheten av religiøse ytringer som jeg skal se nærmere på i punkt 4.3.2.

4.3.1 Den lovfestede ytringsfriheten

Ytringsfriheten er grunnlovfestet i Grunnloven § 100 som slår fast at ”ytringsfrihed bør finde Sted”. De begrensninger som kan gjøres i ytringsfriheten må etter § 100 tredje ledd annet punktum være forankret i særlige tungtveiende hensyn. Som utgangspunkt har en ansatt det samme grunnlovfestede vernet til ytringsfrihet som enhver annen borger⁴³.

Ytringsfriheten omfatter også retten til å komme med religiøse ytringer⁴⁴. I tillegg til det grunnlovfestede vernet har Norge ratifisert menneskerettighetserklæringer og konvensjoner som skal være med på å sikre ytringsfriheten. En av disse konvensjonene er EMK. EMK artikkel 10 sier at ”enhver har rett til ytringsfrihet”. I likhet med artikkel 9 (2) om

⁴³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) punkt 4.11.5

⁴⁴ St.meld. nr. 26 (2003-2004) punkt 4.4.2

religionsfrihet stiller også EMK artikkel 10 (2) opp visse vilkår som må være oppfylt hvis det skal kunne gjøres begrensninger i ytringsfriheten. Begrensningen i ytringsfriheten må være i samsvar med lov, den må ivareta noen legitime formål og begrensningen er nødt til å være nødvendig i et demokratisk samfunn. Ytringsfriheten begrenses også av straffeloven § 135 a som sier at alle som i offentligheten, forsettlig eller grovt uaktsomt, kommer med diskriminerende eller hatefulle ytringer skal straffes med bøter eller fengsel i inntil 3 år. Med diskriminerende eller hatefull ytring menes ytringer som er ment for å true eller forhåne noen. Ytringer som fremsettes for å fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen på grunn av hudfarge, nasjonal opprinnelse, religion, livssyn eller homofil legning, leveform eller orientering.

4.3.2 Vedtak fra likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet behandlet i 2009 en sak hvor arbeidstaker mente han var blitt tvunget til å levere sin oppsigelse fra jobben i et bryggeri på grunn av sin religiøse overbevisning⁴⁵. Etter 19 år i jobben ble arbeidstaker i 1994 personlig kristen og avholdende. Arbeidstaker mottok en advarsel fra arbeidsgiver etter at han ved flere tilfeller hadde utført handlinger som hadde ført til både skader, driftsstans og økonomisk tap. I tillegg hadde arbeidsgiver mottatt tilbakemeldinger fra andre ansatte på bryggeriet som følte ubehag etter at arbeidstaker kom med sterke religiøse utsagn. En stund etter den første advarselen mottok arbeidstaker en ny etter at han hilste på en lærer som var på studiebesøk ved å si ”Gud være med deg”. Arbeidsgiver understrekte at de respekterte hans livssyn, men at hans agitering for dette måtte finne sted utenfor arbeidsplassen. Etter nok en hendelse ble arbeidstaker kalt inn til møte for å drøfte oppsigelse⁴⁶, hvor han straks etter møtet leverte inn sin oppsigelse. Arbeidstaker sendte så en klage til ombudet hvor han hevdet at han ble presset til å skrive under oppsigelsen og at hans religiøse syn hadde vært en stor delaktig grunn til hans avgang. Arbeidsgiver hevdet at grunnen til oppsigelsen var arbeidstakers manglende evne og vilje til å tilpasse seg og etterleve arbeidsgivers krav.

⁴⁵ Sak 08/334

⁴⁶ Jfr. Arbeidsmiljøloven § 15-1

Beslutningen om oppsigelse var i følge arbeidsgiver tatt av flere grunner. For det første hadde arbeidstaker utvist manglende forståelse for skaderisiko. For det andre hadde arbeidstaker misbrukt arbeidstiden ved å dele ut flygeblader og forstyrre kollegaer med religiøst prat. For det tredje hevdet arbeidsgiver at kolleger og overordnede hadde reagert på utsagn av religiøs karakter. Arbeidsgiver understreket at utsagn som ”gud være med deg” var uproblematisk. Det var dommedagsprofetier og utsagn som at ”alkohol er djevelens verk” som var blitt oppfattet som ubehagelige og truende. Arbeidsgiver hevdet at han hadde mulighet til å forby religiøst prat på arbeidsplassen uten at dette krenket arbeidstakers ytringsfrihet. Ombudet påpeker at retten til ytringsfrihet og retten til fri religions utøvelse er grunnleggende rettigheter i et demokratisk samfunn. Videre hevder ombudet at religionsfriheten omfatter retten til fritt å kunne gi uttrykk for sin religiøse overbevisning. Denne retten er imidlertid ikke ubegrenset, og arbeidstaker er nødt til å finne seg i at den ikke alltid kan utøves i akkurat den form som han ønsker. Ombudet fant det ikke tvilsomt at den måten arbeidstaker hadde gitt uttrykk for sin religion på var en medvirkende årsak til at han ble innkalt til drøftelsesmøte. Ombudet kom frem til at arbeidstakers religiøse syn hadde gått utover den jobben han skulle gjøre. Han hadde misbrukt sin egen og andres arbeidstid i forbindelse med sine religiøse aktiviteter. Ombudet sier så videre at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å kunne begrense slike aktiviteter av privat karakter om det er ”fare for at de alminnelige arbeidsoppgavene ikke blir utført”. Og får arbeidstaker et slikt pålegg er han pliktig til å rette seg etter det. Ombudet påpeker videre at i arbeidslivet vil en begrensning i ytringsfriheten kunne følge av arbeidsmiljølovens krav om forsvarlig arbeidsmiljø⁴⁷. Arbeidsgiver er her pliktet til å sørge for at arbeidstakerne ikke får uheldige belastninger som følge av kontakt med andre kollegaer. En slik uheldig belastning kan være utsettelse for sterke religiøse meninger. Ombudet kunne imidlertid ikke ta stilling til om sakens forhold var i strid med arbeidsmiljølovens regler. Det ombudet skulle ta stilling til var om arbeidstaker var utsatt for forskjellsbehandling i strid med diskrimineringsloven § 4 annet ledd. Ombudet kom frem til at dette ikke var tilfellet. Hadde arbeidstaker blitt behandlet annerledes enn det

⁴⁷ Arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd

andre arbeidstakere med en annen religion hadde blitt, hadde det klart blitt slått fast forskjellsbehandling. Her hadde arbeidsgiver begrenset retten til religiøse ytringer ut i fra to hensyn. For det første hensynet til kollegaer som følte ubehag som følge av arbeidstakers ytringer. Og for det andre hensynet til effektiv utnyttelse av arbeidstiden, samt at arbeidstaker hadde benyttet arbeidstiden til andre gjøremål enn de arbeidsoppgaver han var satt til å gjøre. Ombudet kom frem til at arbeidstaker ikke ble forskjellsbehandlet i forhold til andre arbeidstakere på grunn av religion. Ombudet konkluderte med at det ikke var i strid med diskrimineringsloven å legge vekt på arbeidstakers religiøse ytringer i prosessen frem til drøftelsesmøtet.

4.3.3 Straffbarheten av religiøse ytringer

Straffeloven § 135 a bestemmer at den som ”forsettlig eller grovt uaktsomt offentlig setter frem en diskriminerende eller hatefull ytring, straffes med bøter eller fengsel inntil 3 år.” Ytringer kan altså straffes, også religiøse. Hvor går så grensen for hvilke ytringer som er straffbare og hvilke som ikke er det? Det følger av side 3 i Innst. O. nr. 36 (1980-1981) at ”den verdi ytringsfriheten har, er så betydelig at lovbestemte begrensninger bare bør innføres i den utstrekning det er nødvendig for å ivareta andre viktige hensyn”. Det fremgår av forarbeidene at straffeloven § 135 a ikke er ment å føre til noen begrensninger i den ytringsfrihet som følger av Grunnloven § 100⁴⁸.

Høyesterett behandlet i 1984 den såkalte Bratterud-saken⁴⁹ som handlet om i hvilken grad religiøse ytringer med krenkende innhold kan straffes. Bratterud var pastor og programleder for et religiøse innringerprogram på radio. Under sending hadde han kommet med sterke uttalelser om homofile og ble tiltalt for brudd på straffeloven § 135 a annet punktum som rammer krenkende ytringer overfor homofile. Uttalelsene var både sitater hentet i fra Bibelen og en bønn om å fjerne alle homofile i ledende stillinger fordi de oppfordret andre til homofili. Bratterud hevdet at den religiøse ytringsfrihet ikke blir berørt

⁴⁸ Ot.prp. nr. 48 (1969-1970) side 9-10

⁴⁹ Rt 1984 1359

av straffeloven § 135 a. Direkte sitater fra Bibelen og utlegning av skriften i dagens språk faller klart utenfor området for bestemmelsen. Påtalemyndigheten hevdet på sin side at selv om § 135 a må tolkes innskrenkende av hensyn til det sterke vernet som ytringsfriheten har så vil kvalifisert krenkende uttalelser bli rammet av bestemmelsen, selv om de fremkommer som ledd i religiøs forkynnelse. Førstvoterende bemerker at straffeloven § 135 a reiser vanskelige avveiningsspørsmål, de hensyn som ligger bak § 135 a må veies mot hensyn til ytrings- og religionsfriheten. Han viser så til at det fremgår av praksis at § 135 a første punktum må tolkes på en restriktiv måte og krenkelsene må være av kvalifisert art⁵⁰. Det tilsvarende mener førstvoterende må gjelde også etter annet punktum. Han uttaler så at det er forskjell på religiøse ytringer som er direkte sitater fra bibelen og på ytringer som ikke er det. Direkte sitater fra bibelen vil falle utenfor anvendelsesområde for straffeloven § 135 a. Videre sier han at det samme gjelder også ”en nær gjengivelse og utlegning av skriftsteder”. Selv om de uttalelser som tiltalte kom med i radioprogrammet vil føles som svært krenkende for den gruppen mennesker de retter seg mot er dette likevel en type ytringer som har en sterk forankring i tradisjonell forkynnelse. Førstvoterende fant de fleste uttalelsene som tiltalte kom med i programmet av en slik karakter at de ikke rammes av straffeloven § 135 a annet punktum. Når det her dreide seg om et religiøst program og ytringer som for det meste hadde en form som var knyttet til tradisjonell kristen terminologi, måtte programlederen få lov til å gi uttrykk for det budskap han føler seg forpliktet til å komme med. Bønnen om at alle homofile måtte fjernes fra ledende stillinger fant førstvoterende, under tvil, at var av en slik utilbørlig karakter at den innebar en forhånelse av homofile og utsetter de for hat og ringeakt, og dermed faller de inn under bestemmelsen i straffeloven.

Når det gjelder forholdet til menneskerettighetene påpeker førstvoterende kort at både EMK og SPs bestemmelser om religions- og ytringsfrihet tillater at det gjøres begrensninger i retten ved lov, så lenge begrensningene tas av hensyn til andre menneskers

⁵⁰ Jfr. Rt. 1977 114, Rt. 1978 1072 og Rt. 1981 1305

rettigheter. Og antar videre at den begrensning som følger av straffeloven § 135 a ligger innenfor denne muligheten til å gjøre begrensning.

Som en følge av forarbeid, vedtaket fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Bratterud-saken kan det konkluderes med det at det skal mye til for at arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver skal sette grenser for religionsfriheten. Lojalitetsplikten kan ikke begrense arbeidstakers rett til å komme med religiøse ytringer verken på arbeidsplassen eller alene. Det er når de religiøse ytringene og aktiviteten går ut over arbeidstakers mulighet til å utføre de arbeidsoppgavene han skal at arbeidsgiver har en rett til å sette grenser. Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å kunne begrense slike aktiviteter av privat karakter når de fører til at arbeidsoppgavene ikke blir utført. I tillegg har arbeidsgiver en plikt etter arbeidsmiljøloven for å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø for alle sine ansatte. Denne plikten kan også sette grenser for hva arbeidstaker kan uttale seg om på arbeidsplassen, arbeidstaker kan ikke komme med ytringer som er belastende for de andre ansatte. Er de religiøse ytringene arbeidstaker kommer med krenkende overfor grupper i samfunnet med ekstra vern kan han i tillegg straffes for disse. Han kan derimot ikke straffes for ytringer som er direkte sitater fra religiøse skrifter.

5 Arbeidstakers bruk av religiøse plagg og symboler på arbeidsplassen

Den største delen av debatten om hvilken rett arbeidstaker har til å gi uttrykk for sin religion på arbeidsplassen har handlet om retten til å gå med religiøse plagg og symboler mens han er på jobb. Som utgangspunkt innebærer styringsretten at arbeidsgiver kan pålegge de ansatte å bruke uniformer på jobb, og at arbeidsgiver kan gi et forbud mot å bruke enkelte klesplagg så lenge arbeidstaker er i en situasjon hvor han representerer arbeidsgiver. I et Norge som blir stadig mer multikulturelt kommer diskusjonen om arbeidstakers rett til å bruke religiøse plagg på arbeidsplassen stadig oftere opp. Det må her foretas en avveining av arbeidsgivers styringsrett og retten til frihet fra religion mot den ansattes rett til å utøve sin religion og den ansattes rett til ikke å bli diskriminert⁵¹. Den rettslige problemstillingen jeg her skal ta for meg er om arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan nekte arbeidstaker å bruke religiøse plagg og symboler på jobb. Problemstillingen er ikke behandlet av de nasjonale domstolene, men har flere ganger vært behandlet av forvaltningsorgan. Noen av disse sakene vil jeg ta for meg her. I tillegg vil jeg se på en dansk høyesterettsdom og trekke paralleller fra den til norsk rett. Avslutningsvis vil jeg ta for meg noen av de dommene EMD har avsagt om temaet, og se om det er forskjeller mellom norsk og internasjonal rett på området.

5.1 Indirekte og direkte diskriminering

Diskrimineringsloven § 4 har et forbud mot ”direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn”. Det skilles her mellom direkte- og indirekte diskriminering. Med direkte diskriminering menes når en handling, eller en unnlattelse av å handle, har som formål eller virkning at en person

⁵¹ Hellum (2008) side 274

blir dårligere stilt enn andre personer i samme situasjon⁵². Indirekte diskriminering foreligger når en tilsynelatende nøytral handling eller unnlatelse fører til at personer blir stilt særlig ufordelaktig sammenlignet med andre⁵³. Det følger av paragrafens tredje ledd annet punktum at det ”med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt i første ledd”. Det stilles altså ikke krav om diskriminerende hensikt for å bli rammet av lovens forbud. Av og til kan det forekomme omstendigheter som gjør at det kan bli nødvendig å gjøre unntak fra forbudet mot diskriminering. Etter diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd er det ikke diskriminering dersom forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og dersom det ikke er ”uforholdsmessig inngripende for den eller de som forskjellsbehandles”.

5.2 Internasjonale rettskilders vern mot diskriminering

Både EMK og SP har bestemmelser som skal gi vern mot diskriminering. EMK artikkel 14 slår fast at de rettigheter og plikter som finnes i konvensjonen ”skal bli sikret uten diskriminering på noe grunnlag”. Bestemmelsen er aksessorisk, den vil altså bare komme til anvendelse dersom saksforholdet faller inn under en av de andre bestemmelsene i konvensjonen. Dette gir et noe begrenset diskrimineringsvern. I tillegg til bestemmelsen i EMK finnes det et vern mot diskriminering i SP artikkel 26. Dette vernet har en større rekkevidde enn det som finnes i EMK. Artikkelen er formulert slik at den gir et eget selvstendig vern mot diskriminering, uavhengig av om tilfellet faller inn under en av konvensjonens andre bestemmelser eller ikke⁵⁴.

⁵² Diskrimineringsloven § 4 andre ledd

⁵³ Diskrimineringsloven § 4 tredje ledd

⁵⁴ Hellum (2008) side 271

5.3 Er forbud mot religiøse plagg og symboler indirekte eller direkte diskriminering?

Forbud mot bruk av religiøse plagg og symboler i arbeidslivet kan defineres som både direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering vil foreligge når arbeidsgiver legger ned forbud mot bruk av hodeplagg som et religiøst uttrykk. Et slikt forbud vil vanskelig kunne oppfylle diskrimineringslovgivningens og menneskerettighetenes krav til en saklig og objektiv begrunnelse for forbudet. Det kan også tenkes at arbeidsgiver formulerer helt nøytrale bestemmelser som forbyr bruk av hodeplagg på arbeidsplassen. Slike forbud kan for eksempel indirekte ramme alle muslimske kvinner som ønsker å bære hijab. I denne vurderingen av om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling vil arbeidsgivers begrunnelse for innføringen av forbudet mot religiøse plagg og symboler stå sentralt.

5.4 Oslo Plaza-saken.

En av sakene som var oppe for den tidligere Klagenemnda for likestilling var Oslo Plaza-saken⁵⁵. Saken gjaldt en muslimsk kvinne som hadde søkt seg jobb som romvert på Radisson SAS Plaza Hotell. I følge hotellets uniformsreglement var bruk av hodeplagg ikke tillatt, dette gjaldt også hodeplagg som ble båret på grunn av religiøs overbevisning. Det var gjort unntak i reglementet for Door-men og Bell-men. Kvinnen som søkte jobben nektet å ta av seg sin hijab, og fikk dermed ikke tilbud om jobb på hotellet. Hun tok kontakt med Senter mot etnisk diskriminering (SMED) som sa seg villig til å representere henne og klage hotellet inn for det tidligere Likestillingsombudet med den begrunnelse at hotellets uniformsreglement var i strid med likestillingsloven §§ 3 og 4. Likestillingsloven § 3 er en generalklausul som sier at verken direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner eller menn er tillatt. Radisson SAS Plaza Hotell bestred at hotellets reglement brøt likestillingsloven. Hotellet viste til profilerings-, markedsførings- og sikkerhetshensyn som begrunnelse for reglementet. De mente at et forbud mot hodeplagg gjør personalet lett

⁵⁵ LKN sak 08/2001

gjenkjennelig. Videre begrunner de forbudet i sikkerhetshensyn da stramme hodeplagg lett kunne føre til at hørselen ble dempet, noe som kunne føre til fare ved for eksempel en evakueringssituasjon. Ombudet konkluderte med at hotellets uniformsreglement var urimelig og et brudd på likestillingsloven. Radisson SAS Plaza Hotell påklagde ombudets avgjørelse inn for Klagenemnda for likestilling.

Det første nemnda tok stilling til var om uniformsreglementet var formet slik at det først og fremst rammet kvinner. Her kom nemnda frem til at selv om reglementet var formulert på en nøytral måte ville det i hovedsak ramme kvinner, og da spesielt muslimske kvinner som av religiøse grunner ønsker å bruke religiøse hodeplagg på jobb. Det andre spørsmålet som måtte vurderes var om uniformsreglementet var urimelig i likestillingslovens forstand når det ble vurdert i forhold til romvertene. Urimelighetsvurderingen måtte etter nemndas vurdering foretas ut fra de arbeidsoppgaver romvertene skal utføre og de formål uniformen skal tjene på den ene siden, mot på den andre siden hvor viktig det var for den enkelte å bære hodeplagg. Klagenemnda påpeker her at hotellet har begrunnet forbudet i profilering, markedsføring og sikkerhet, og ikke i å signalisere verdinøytralitet. Etter Klagenemndas oppfatning var ikke hotellets begrunnelse for reglementet bra nok da arbeidsgiver lett kunne laget hodeplagg som kunne tilpasses uniformen. Det ville også være mulig å utforme hodeplagg som satt løsere rundt hodet slik at hensynet til sikkerheten ble ivaretatt. Nemnda påpekte at andre hoteller hadde klart å finne hodeplagg som kunne brukes sammen med uniformen. Dette tilsa at hotellets forbud var urimelig i likestillingslovens forstand. Klagenemnda konkluderte med at hotellets uniformsreglement var i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd.

Klagenemnda legger altså vesentlig vekt i avveiningen av de forskjellige hensynene på at hotellet lett kunne utformet et hodeplagg som var tilpasset resten av uniformen. Da ville hotellets hensyn til profilering og markedsføring oppfylles, samtidig som at romvertene fikk gitt uttrykk for sin religion. Det må også bemerkes at nemnda poengterte at hotellet ikke hadde lagt vekt på verdinøytralitet da de begrunnet forbudet. Dette kan være et tegn på

at nemnda kunne kommet frem til et annet resultat om reglementet hadde vært begrunnet i verdinøytralitet.

5.5 Verdinøytralitet

Hadde Oslo Plaza begrunnet forbudet mot bruk av hodeplagg i verdinøytralitet så kunne nemndas vedtak blitt annerledes. Trosfrihet er også en rett til frihet fra religion⁵⁶. Hensynet til verdinøytralitet er noe av det som beskyttes gjennom de andre arbeidstakernes rett til negativ trosfrihet⁵⁷. Det har enda ikke vært opp til vurdering i domstolene i Norge hva som skjer om en arbeidsgiver velger å gi et forbud mot hodeplagg på arbeidsplassen begrunnet i verdinøytralitet. Den danske høyesterett behandlet i 2005 en sak hvor en arbeidsgiver begrunnet forbudet mot hodeplagg nettopp i at han ville signalisere politisk og religiøs nøytralitet overfor sine kunder⁵⁸. Saken behandles nærmere i avsnitt 5.5.1

5.5.1 Føtex-saken

En supermarkedkjede i Danmark, Føtex, hadde utformet et uniformsreglement som nektet alle ansatte med kundekontakt å bære noen form for hodeplagg på jobb. En kvinnelig ansatt nektet å følge bekledningsreglementet og ble sagt opp etter at hun flere ganger hadde båret hijab på jobb. Hun hevdet at oppsigelsen var et brudd på den danske forskelsbehandlingsloven. Føtex hevdet på sin side at oppsigelsen var rettmessig. Arbeidsgiver begrunnet uniformsreglementet i at det skulle signalisere politisk og religiøs verdinøytralitet overfor kundene. Reglementet hadde en generell utforming, og var over lengre tid blitt konsekvent håndhevet. Den danske høyesterett fant at selv om uniformsreglementet var generelt utformet, rammet det i stor grad muslimske kvinner som ønsket å bære hodeplagg av religiøse grunner. Dermed var reglementet i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mot indirekte forskjellsbehandling. Høyesterett viser til

⁵⁶ Hellum (2008) side 267

⁵⁷ Hellum (2008) side 276

⁵⁸ UfR 2005 side 1265 H. Føtex

forarbeidene til loven hvor det heter at det ikke foreligger indirekte forskjellsbehandling dersom reglene er objektivt begrunnet i hensyn til arbeidets utførelse. Som eksempel nevner forarbeidene at det vil ikke være en ulovlig forskjellsbehandling om det kreves at den ansatte bærer uniform, hvis dette er begrunnet i hvordan virksomheten vil fremstå utad. Føtex sin begrunnelse om at de ville fronte religiøs og politisk nøytralitet ble sett på som en saklig begrunnelse for et forbud mot hodeplagg, og dermed var det ikke her snakk om diskriminering på grunn av religion.

Saken har ikke direkte betydning for norsk rett. I og med at arbeidsgivers forbud ble begrunnet med verdinøytralitet, noe nemnda poengterte at Oslo Plaza ikke hadde begrunnet sitt reglement i, er den likevel interessant å se på. Danmark er i likhet med Norge bundet av EUs rådsdirektiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet. Direktivet fastlegger en generell ramme for å bekjempe diskriminering på grunn av religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering⁵⁹. Det er dermed de samme vurderinger som skal bli gjort og prinsipper som skal legges til grunn ved saker om diskriminering i Danmark som det er i Norge. Føtex-saken kan dermed vise hvordan norsk høyesterett kan komme til å vurdere en sak om forbud mot hijab på grunn av verdinøytralitet.

5.5.2 Nemndas uttalelse om politiets uniformsreglement, sak 08/2010

I 2008 kontaktet en kvinne Politidirektoratet med spørsmål om det var tillatt å bruke hijab under utdanning ved Politihøgskolen, og i senere tjeneste i politiet. I følge politiets uniformsreglement⁶⁰ kapittel 1, punkt 8 skal ikke sivile plagg og effekter, heriblant hijab og andre religiøse plagg og symboler, benyttes synlig sammen med uniformen. Likestillings- og diskrimineringsombudet tok på egen initiativ opp saken for å undersøke om det forelå brudd på diskrimineringslovgivningen. Ombudet uttalte at det forelå brudd på diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3, og at alle vilkårene for å gjøre unntak etter § 4 tredje ledd og § 4 tredje ledd ikke var til stede.

⁵⁹ Ot.prp. nr. 104 (2002-2003)

⁶⁰ Kgl. Resolusjon av 4 august 1994

Etter ombudets uttalelse i saken kom Justis- og politidepartementet med en begrunnelse på hvorfor de hadde besluttet ikke å tillate bruk av religiøse symboler sammen med politiuniformen. Departementet mente at politiets uniformsreglement ikke innebærer ulovlig forskjellsbehandling. Det hevder at ”forbudet mot sivile plagg og effekter i reglementet ivaretar et saklig formål”. Departementet mener at et forbud mot religiøse symboler er nødvendig fordi det sørger for en ensartet, nøytral uniform. Det vil ikke oppnås en slik nøytralitet om politiet tar i bruk en spesialtilpasset politihijab, som uansett hvordan den er utformet vil være et tegn på religiøs tilknytning. I tillegg mente departementet at folks tillitt til politiets upartiskhet kunne svekkes ved at det ble tillatt bruk av religiøse plagg og symboler sammen med politiuniformen. Denne tilliten bygger på det at politiet i store deler av befolkningen blir oppfattet som en nøytral instans uten tilknytning til religiøse trossamfunn eller trosretninger.

Ombudet brakte så saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda etter reglene i diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd. Nemnda tok utgangspunkt i EMK artikkel 9, sett i sammenheng med artikkel 14, og bestemmelsene i diskrimineringsloven og likestillingsloven. Nemnda viste til to saker behandlet i EMD. Først Leyla Sahin mot Tyrkia som jeg skal behandle i punkt 5.8.2 og så Dahlab mot Sveits som jeg behandler i punkt 5.8.1. I disse sakene uttaler EMD at hijab representerer et religiøst symbol og at et forbud dermed vil være i strid med regelen i EMK artikkel 9 om religionsfrihet. Ved vurderingen av om forbudet har vært i strid med EMK har det avgjørende punkt i begge sakene vært om forbudet er nødvendig i et demokratisk samfunn. EMD har i stor grad overlatt denne nødvendighetsvurderingen til staten. Nemnda kom til at hvorvidt politiets uniformsreglement bør åpne for bruk av religiøse hodeplagg ligger under statens skjønnsmargin, og det var dermed adgang til å ta hensyn til nasjonale forhold. Så gikk Nemnda over til å se på om uniformsreglementet var i strid med diskrimineringsloven § 4 og likestillingsloven § 3. Nemnda kom frem til at det forelå en indirekte kjønnsdiskriminering da kvinner klart utgjør den største gruppen av de som bruker religiøse hodeplagg i Norge. Når det kommer til vilkårene for om unntaksvilkårene i

diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd og likestillingsloven § 3 fjerde ledd var til stede, var Nemnda i likhet med både ombudet og departementet enig i at formålet med å uttrykke nøytralitet og likhet i politiet var et saklig formål. Når det kom til spørsmålet om religiøse hodeplagg kan sies å svekke folks tillit til politiets upartiskhet, kunne Nemnda vanskelig se at denne tilliten skulle bli svekket i noen stor grad ved at politiet tillot religiøse hodeplagg. I tillegg la Nemnda vekt på at et forbud mot religiøse plagg kunne vanskeliggjøre rekrutteringen av personer med en annen kulturell- og religiøs bakgrunn, det kunne altså bli snakk om et yrkesforbud for en stadig større del av Norges befolkning. Nemnda kom etter dette frem til at det ikke var nødvendig å ha et forbud mot religiøse hodeplagg i politiet, og dermed var ikke vilkårene for å anvende unntaksbestemmelsen til stede. I og med at uniformsreglementet er fastsatt ved kongelig resolusjon hadde Nemnda en begrenset kompetanse⁶¹ og kunne ikke treffe et endelig vedtak i saken, men den pliktet likevel til å gi en uttalelse om hvorvidt reglementet var i strid med diskrimineringslovgivningen⁶². Nemnda konkluderte med at politiets uniformsreglement var i strid med diskrimineringslovgivningen.

5.5.3 Høringsnotat om nøytralitet i domstolene

Etter debatten om bruk av hijab i politiet sendte domstolsadministrasjonen på eget initiativ et forslag ut til høring om å endre kappeforskriften slik at den forbyr bruk av hijab og andre religiøse eller politiske hodeplagg⁶³. Hovedhensynet bak forslaget var hensynet til domstolenes nøytralitet og objektivitet. Det ble hevdet at om en dommer i retten viste religiøse eller politiske symboler kunne dette være med på å skape et inntrykk av at det ligger religiøse eller politiske holdninger bak avgjørelsen. Domstolsadministrasjonen var klar over at et slikt forbud kunne føre til et yrkesforbud for en gruppe mennesker, men mente at hensynet til den enkeltes ønske om å bære religiøse eller politiske symboler på arbeidsplassen måtte vike for hensynet for at domstolen fremstår som nøytral og objektiv.

⁶¹ jf. diskrimineringsombudsloven § 9 annet ledd.

⁶² jf. diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd annet punktum.

⁶³ Høringsnotat 20 august 2009 fra domstolsadministrasjonen

Det ble også vist til at det i Danmark på tidspunktet allerede var vedtatt et slikt forbud for fagdommere under rettsmøter⁶⁴. De var også klare på at for ikke å være i strid med diskrimineringsloven så var et forbud nødt til å gjelde alle typer hodeplagg. De mente at formålet med å fremme nøytralitet i domstolene var et saklig formål i forhold til diskrimineringsloven, og at det kan ikke ses på som et uforholdsmessig inngrep. Domstolsadministrasjonen valgte til slutt å legge bort forslaget da de ikke fikk nok støtte i høringsinstansene. Flere av høringsinstansene mente at det måtte avgjøres i hver enkelt sak om en dommer som brukte hijab, burka og lignende skulle anses for å være inhabil i saken. Året etter ble det fremmet et forslag på Stortinget⁶⁵ av tre stortingsrepresentanter som mente at Kongen i statsråd burde instruere domstolsadministrasjonen om å endre kappeforskriften slik at det ikke vil være mulig for dommere i norske domstoler å ikle seg religiøse eller politiske symboler på jobb. Flertallet i komiteen på Stortinget var i mot forslaget⁶⁶. De mente hovedregelen i norsk arbeidsliv burde være at arbeidstaker får kle seg slik han ønsker og markere sin religiøse identitet om han ønsker det, men de var enige i at det var ekstra viktig at arbeidstaker i enkelte offentlige stillinger fremsto som uavhengig og nøytral. Komiteen kom frem til at om det skulle det bli et forbud mot religiøse og politiske symboler i domstolen burde dette komme som en følge av en lovendring, og Regjeringen ble oppfordret til å fremme et lovforslag om at en bestemmelse som forbyr religiøse og politiske symboler i retten blir inntatt i domstolloven. Regjeringen har ikke fremmet et slikt lovforslag og saken har stoppet opp.

5.6 Menn som bruker religiøse plagg

Likestillings- og diskrimineringsombudet har også behandlet en sak der en mannlig bussjåfør ble nektet å bruke turban på jobb⁶⁷. En mannlig sikh har ifølge sikhismens lære ikke lov til å vise håret sitt utenfor hjemmet og han må derfor alltid bruke turban utenfor

⁶⁴ Retsplejeloven § 56

⁶⁵ Dokument 8:42 S (2010-2011)

⁶⁶ Innstilling 236 S (2010-2011)

⁶⁷ LDO sak 08/363

hjemmet. Norgesbuss AS hvor mannen jobbet hadde et klesreglement som ikke tillot turban. Norgesbuss hadde begrunnet forbudet med at uniformerte sjåfører gjorde det lett for passasjerer å identifisere sjåføren, det gjorde det lettere for redningspersonell ved en eventuell ulykke å identifisere sjåføren og uniformen ga sjåførene en viktig myndighetseffekt. I tillegg ble det vektlagt at uniformen skulle være funksjonell. Det var fra før av gjort unntak for mannen ved at han hadde fått lov til å bruke en liten turban på jobb så lenge han brukte den sammen med en av selskapets capser, en stor turban ville de derimot ikke tillate. Sjåføren anførte at innen sikhismen er bruk av den lille turban ”forbeholdt den private sfære”. Ombudet mente på bakgrunn av dette at sjåføren ble indirekte forskjellsbehandlet på grunn av religion. I følge forarbeidene kan en unntaksbestemmelse komme til anvendelse dersom arbeidstakers ønske om å bruke turban på jobb kommer i strid med virksomhetens krav til sikkerhet⁶⁸. Ombudet påpeker at Norgesbuss’ påstand om at forbudet er begrunnet i at identifiseringen av sjåføren skal være enkel ikke fører frem. De viser til at militæret har klart å tilpasse sine uniformer slik at sikher kan bruker turban i forbindelse med tjenestegjøringen, og da bør også Norgesbuss klare å tilpasse sine uniformer. Heller ikke Norgesbuss sin begrunnelse om at uniformens funksjonalitet, ”krav til renhold og orden av uniformen og det å se uniformert og skikkelig ut ” er nok til at unntaksbestemmelsen kan komme i bruk. Ombudet kom dermed frem til at Norgesbuss’ reglement var i strid med diskrimineringsloven § 4 tredje ledd. Norgesbuss avgjorde etter ombudets uttalelse at de ville la sjåføren bære turban på jobb.

Det kan merkes at det i denne saken ikke ble vurdert om det i tillegg var begått brudd på likestillingsloven, slik det ofte blir når det er snakk om kvinner som blir nektet å bruke hijab på jobb. Formålet med likestillingsloven er etter § 1 å fremme likestilling mellom menn og kvinner, og da særlig å bedre kvinners stilling. Det at likestillingsloven særlig skal fremme kvinners stilling er nok grunnen til at det ikke blir vurdert om det er brudd på likestillingsloven når menn blir nektet å bruke religiøse plagg på jobb, selv om det er akkurat like diskriminerende for menn som for kvinner å ikke få bære sin turban på jobb.

⁶⁸ Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 103

5.7 Rettstilstanden i Norge i dag

Basert på den praksis som her er gjennomgått kan det konkluderes med at det i dag skal ganske mye til for at arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett kan nedlegge et forbud mot religiøse plagg og symboler. Skal et slikt forbud være lovlig må det begrunnes i saklige forhold. Ut i fra forarbeid og nemndas uttalelser vil slike saklige forhold være virksomhetens krav til sikkerhet og verdinøytralitet. Som vi ser i saken om politiets uniformsreglement må et forbud også være nødvendig, det er ikke nok at det er begrunnet i saklige forhold.

5.8 Internasjonal rettspraksis på området

Det er ikke bare i Norge det har vært strid om arbeidsgivers rett til å nekte arbeidstakere å bruke hijab og andre religiøse plagg på arbeidsplassen. EMD har behandlet flere saker om temaet de siste årene.

5.8.1 Dahlab mot Sveits

Saken Dahlab mot Sveits handlet om Dahlab som var lærer på en barneskole i Sveits. Etter at hun konverterte til Islam begynte hun å bruke hijab mens hun var på jobb. Etter flere år med bruk av hijab ble hun bedt om å slutte med det, da skolemyndighetene mente at slik bruk stred mot den sveitsiske lovgivningen som bygger på et skille mellom stat og kirke og der hensynet til et nøytralt utdanningssystem er sentralt. Etter å ha tapt i de sveitsiske domstolene brakte Dahlab saken inn for EMD som et brudd på trosfriheten etter EMK artikkel 9. Domstolen avviste saken som ”åpenbart grunnløs” etter EMK artikkel 35 nr. 3, den valgte likevel å uttale seg forbudet gikk under vilkårene i artikkel 9 nr. 2. Retten til tanke-, samvittighets- og religionsfrihet er grunnlaget for et demokratisk samfunn. Selv om religionsfrihet først og fremst er retten til å tro på det enhver selv vil tro på, er det også retten til å gi uttrykk for denne troen. Retten bemerker videre at i et demokratisk samfunn hvor flere religioner eksisterer side om side av og til er nødvendig med begrensninger i

denne friheten. Domstolen anså forbudet mot hodeplagg til å oppfylle flere av formålene i artikkel 9 annet ledd, blant annet beskyttelse av andres rettigheter og friheter, og beskyttelse av den offentlige sikkerhet og orden. Det avgjørende punkt var om et slikt tiltak var ”nødvendig ut i et demokratisk samfunn”. For å avgjøre dette så domstolen det nødvendig å foreta en konkret avveining mellom hensynene til å beskytte skolebarnas og foreldrenes rettigheter og friheter opp mot Dahlabs rett til å bruke hijab for å gi uttrykk for sin religion. Domstolen la vekt på at Dahlab underviste unge barn i alderen fire til åtte år, og at det er vanskelig å vite akkurat hvilken innflytelse et slikt sterkt religiøst symbol som hijab kan ha på så unge barn. Det var derfor nødvendig at den utdanning elevene fikk på statlige skoler var nøytral. Behovet for å beskytte barna måtte veie mer enn Dahlabs behov for å gi uttrykk for sin religion. EMD bemerket også at det syntes vanskelig forene den signaleffekten det gir når kvinner bruker hijab med prinsipper om toleranse, respekt for andre og likestilling mellom kvinner og menn. Dette er prinsipper lærere i et demokratisk samfunn skal videreformidle til sine elever. Domstolen var på grunnlag av dette av den oppfatning at et forbud mot religiøse hodeplagg i skolen var nødvendig i et demokratisk samfunn og dermed ikke et brudd på EMK artikkel 9.

De uttalelsene EMD kommer med i saken angående betydningen av barnas alder vil være relevante også om en lignende sak kommer opp for norske domstoler. I tillegg vil hensynet til likestilling ha minst like stor vekt i Norge⁶⁹. Dette er begge prinsipper som må legges til grunn når EMK artikkel 9 skal tolkes i norske saker.

5.8.2 Leyla Sahin mot Tyrkia

Saken Leyla Sahin handlet ikke om en arbeidstakers rett til å benytte religiøse plagg på arbeidsplassen, men om en elevs rett til å bære slike plagg på skolen. Saken er likevel sentral da EMD kommer med noen uttalelser som vil være relevante også i saker som handler om hvilken rett arbeidstaker har til å bære religiøse plagg på arbeidsplassen.

⁶⁹ Prinsipputtalelse fra Justis- og beredskapsdepartementet side 5

Leyla Sahin ble immatrikulert ved det medisinske fakultet ved universitetet i Istanbul i 1997. I mars 1998 ble hun nektet adgang til undervisning og eksamener fordi hun gikk med hijab, senere ble hun utvist fra universitetet av samme grunn. Universitetets bekledningsreglement var utformet med tanke på tyrkiske bestemmelser som fastslår at staten skal være sekulær. Sahin brakte saken inn for EMD og hevdet at hennes religionsfrihet etter EMK artikkel 9 var blitt krenket. EMD slo kort fast at i og med at Sahin brukte hijab som en følge av sin religiøse overbevisning, var det å nekte henne å bruke et slikt plagg et inngrep i hennes rett til å uttrykke sin religion⁷⁰. EMD mente altså at det er hver enkelt persons grunn for å bære hijab som avgjør om det er et inngrep i retten til å uttrykke sin religion eller ikke. Det er ikke mulig å komme til et generelt svar på spørsmålet som gjelder for alle saker. Når det kommer til spørsmålet om et forbud mot religiøse hodeplagg er ”nødvendig i et demokratisk samfunn” gjentar domstolen det den har sagt tidligere om at i et samfunn hvor mennesker med flere religioner lever sammen så er det av og til nødvendig å gjøre begrensninger i det enkelte individs rett til å utøve sin religion for å beskytte andre individers rett til negativ trosfrihet. I tillegg så går den et steg lengre og sier at når det kommer til en stats rett til å gjøre begrensninger i trosfriheten gjennom forbud mot religiøse hodeplagg så vil behovet for et slikt forbud variere fra stat til stat. Behovet vil variere avhengig av statens tradisjoner og nødvendigheten av forbudet for å beskytte ”andres rettigheter og friheter” og for å beskytte ”den offentlige orden”. Følgelig må det tildeles hver stat en skjønnsmargin til selv å regulere nødvendigheten og omfanget av et slikt forbud⁷¹. EMDs oppgave blir så å vurdere forholdsmessigheten av de tiltak som treffes på nasjonalt plan. Når det kom til nødvendigheten av et slikt forbud i den aktuelle saken kom domstolen til at det var nødvendig for å bevare de sekulære verdiene som finnes i Tyrkia og for å fremme likestilling. Som en følge av de vurderinger den gjorde kom EMD frem til at det ikke forelå brudd på EMK artikkel 9.

⁷⁰ Leyla Sahin v. Turkey avsnitt 78

⁷¹ Leyla Sahin v. Turkey avsnitt 109

Som det her fremgår av EMD uttalelser har statene stor skjønnsmargin til å vurdere hvor nødvendig det er med et forbud mot religiøse plagg og symboler. Behovet for et slikt forbud vil avhenge av den religiøse og politiske situasjonen i staten, og dermed vil hver stat ha forskjellig behov. På grunn av at den politiske situasjonen i Norge er en annen enn den man finner i Tyrkia vil ikke resultatet og forholdsmessighetsvurderingen EMD utfører ha stor verdi for saker i Norge⁷². De religiøse og politiske ulikhetene mellom Norge og Tyrkia fører til at begrunnelsen for et slikt forbud i Norge aldri vil kunne bli det samme som begrunnelsen for det tyrkiske reglementet.

5.8.3 Kurtulmus mot Tyrkia

Også saken Kurtulmus mot Tyrkia dreide seg om en lærers rett til å bruke hijab på jobb. I motsetning til Dahlab mot Sveits var det her snakk om en professor på et universitet og ikke en barneskolelærer. I strid med klesreglementet som gjaldt for offentlige tjenestemenn brukte hun hijab når hun var på jobb, og det ble på grunn av dette iverksatt disiplinærtiltak mot henne. Som en følge av at hun ikke ville følge reglementet fratrådte hun til slutt stillingen sin. Begrunnelsen for reglementet var et ønske om at offentlige tjenestemenn skulle fremstå som nøytrale, og da spesielt de som jobbet innenfor skolesystemet. I tillegg var forbudet begrunnet i det tyrkiske prinsippet om sekularisme. Selv om offentlige tjenestemenn på grunn av den status de har i samfunnet står i en spesiell situasjon og staten dermed lettere kan kreve at de fremstår nøytrale og uten religiøse symboler når de er på jobb, er også de beskyttet av EMK artikkel 9. Det er dermed opp til EMD å foreta en rettferdig avveining av individets rett til religionsfrihet og den interesse enhver stat har i at deres offentlige tjenestemenn fremmer de formål som er oppregnet i artikkel 9 nr. 2. Domstolen viste også til at den tidligere blant annet i sakene Dahlab mot Sveits og Leyla Sahin mot Tyrkia har godkjent statens rett til å gjøre begrensninger i bruken av religiøse hodeplagg på skoler dersom det er uforenelig med formålene oppregnet i artikkel 9 nr. 2 å tillate bruk av slike hodeplagg. Også her kom EMD til at sekularismen er et av de mest grunnleggende prinsippene som finnes i Tyrkia og det er dette prinsippet, og ikke

⁷² Prinsipputtalelse fra Justis- og beredskapsdepartementet side 5

innvendinger mot at noen velger å kle seg med religiøse plagg og symboler som ligger til grunn for uniformsreglementet. Domstolen tok hensyn til den skjønnsmargin som hver stat har når det kommer til å tillate bruk av religiøse plagg på skoler, og også til prinsippet om sekularitet, og kom frem til at saken må avvises som åpenbart grunnløs etter EMK artikkel 35 nr. 3 og 4.

5.8.4 Er norsk rett i samsvar med EMD?

De tre sakene fra EMD endte alle med at forbudet mot religiøse plagg ble godkjent. De sakene som har vært behandlet i Norge om temaet har endt i motsatt resultat. Det er dermed lett å få det inntrykket at norsk rett ikke er i samsvar med EMD. Dette er ikke tilfellet. I sakene ovenfor vil de prinsippene EMD kommer frem til være de samme prinsippene som norske domstoler skal legge til grunn ved sin tolkning av EMK. Resultatet domstolen kommer frem til vil likevel ikke nødvendigvis være det samme. I alle de tre sakene overfor godtok domstolen formålet med å sikre en sekulær stat og et sekulært utdanningssystem som begrunnelse for et forbud mot å bære religiøse plagg på skolen. For å bevare et skille mellom stat og religion var et slikt forbud ”nødvendig i et demokratisk samfunn”. I Norge har vi ikke det samme skille mellom stat og religion. Vi har både en statskirke og en kristen formålsparagraf i grunnskolen⁷³. Tillatelse til å bruke hijab på offentlige skoler vil ikke i Norge bli sett på som en stor trussel mot demokratiet slik det blir i for eksempel Tyrkia.

5.8.5 Kristnes rett til å bære kors

En sak som enda ikke har vært oppe til behandling i EMD handler om kristnes rett til å bruke kors på arbeidsplassen. En britisk kvinne ble av sin arbeidsgiver nektet å bruke synlige kors mens hun var på jobb og mistet til slutt jobben som følge av at hun nektet å følge forbudet. Arbeidsgiveren, British Airways, begrunnet forbudet mot kors med det at det ikke er en nødvendighet i kristendommen å bære kors. Arbeidstakeren klaget British

⁷³ Opplæringsloven § 1-1

Airways inn for de britiske domstolene, men tapte⁷⁴. Nå har hun brakt saken inn for EMD som skal avgjøre om forbudet er et brudd på retten til religionsfrihet etter EMK artikkel 9. EMD har før saken skal opp til behandling pålagt den britiske regjering å komme med en uttalelse om hvor de står i forhold til retten til å bære kors på arbeidsplassen. Regjeringen har ikke offentlig kommet med en uttalelse om hvor de står i saken. Utfallet av kan få stor betydning for Norge. Først og fremst fordi England på lik linje med Norge ikke er sekulært. Så hvis EMD finner at det er ”nødvendig i et demokratisk samfunn” å forby kors på arbeidsplassen, så kan dommen få betydning for norske arbeidstakere som har et ønske om å gå med religiøse plagg eller symboler.

5.9 Bør arbeidstaker ta hensyn til religionen sin når han velger yrke?

Hvis det godtas et forbud mot religiøse plagg og symboler i enkelte yrker, slik som det har blitt gjort i politiet, så vil dette i praksis innebære et yrkesforbud for enkelte grupper i det norske samfunnet. Det kan derfor spørres om den delen av befolkningen som krever å få bruke hijab og andre religiøse og politiske symboler på jobb bør velge yrker hvor dette er en mulighet. Spørsmålet ble vurdert i saken som ble behandlet i punkt 4.7 om bussjåføren som ble nektet av arbeidsgiver å bruke turban mens han var på jobb⁷⁵. Her anførte arbeidsgiver at det ”hadde vært naturlig for arbeidstaker å vurdere hvorvidt de krav som er satt til jobben kunne forenes med den tro han har”. Ombudet slo her klart fast at en slik holdning til spørsmålet ikke vil være forenelig med formålet i diskrimineringsloven. Diskrimineringsloven skal blant annet sørge for at alle personer, uavhengig av religion, skal sikres like muligheter, dette innebærer også at alle skal ha like muligheter til å komme seg inn i arbeidslivet. Og dermed bekrefter ombudet at arbeidsgivers styringsrett i noen tilfeller må vike for religionsfriheten. Alle har en lik rett til å komme ut i arbeid, og da kan vi ikke ha regler som fører til at enkelte grupper i samfunnet stilles dårligere på arbeidsmarkedet kun fordi de har en religion som går dårlig overens med arbeidsgivers ønsker for hvordan virksomheten skal fremstå utad.

⁷⁴ Eweida v British Airways Plc [2010] EWCA Civ 80 (12 February 2010)

⁷⁵ LDO sak 08/363

6 Reservasjonsrett i arbeidslivet

Hvilke arbeidsoppgaver arbeidstaker skal utføre på jobb finner han i arbeidsavtale og stillingsinstruks. Av og til vil arbeidstaker møte på situasjoner hvor han er satt til å utføre oppgaver som han på religiøst grunnlag ikke føler seg komfortabel med å utføre. Den rettslige problemstilling som her oppstår er om arbeidstaker skal ha en mulighet til å reservere seg mot de arbeidsoppgaver han ikke kan utføre på grunn av sin religiøse overbevisning. Problemstillingen er ikke behandlet i rettspraksis eller forvaltningspraksis. Den er detaljert regulert gjennom lovgivning, forarbeid og presiserende rundskriv. Reservasjonsretten i norsk lovgivning finner vi i dag innen helsesektoren og innenfor Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn. Det har den siste tid foregått en debatt om også fastleger burde ha en reservasjonsrett når det kommer til utskriving av enkelte legemiddel og henvisning til enkelte medisinske inngrep. Hovedtematikken i debatten har vært om fastleger har en mulighet til å reservere seg mot å henvise kvinner til abortinngrep. Det hevdes at en slik mulighet har blitt praktisert helt siden vi i Norge i 1978 fikk en lovbestemmelse om selvbestemt abort. Denne debatten vil jeg komme tilbake til i punkt 6.3.

6.1 Ekteskapsloven § 13

Etter ekteskapsloven § 13 annet ledd har prester i Den norske kirke og vigslere i tros- og livssynssamfunn rett til å ”nekte å foreta vigsel dersom en av brudefolkene er skilt og den tidligere ektefellen lever eller dersom brudefolkene er av samme kjønn”. Det var i forbindelse med opphevingen av partnerskapsloven og innføringen av felles ekteskapslov at retten til å nekte å vie par av samme kjønn ble tatt inn i bestemmelsen.

6.1.1 Retten til å nekte vigsel av en som tidligere har vært gift

Det pågikk lenge en strid om presters rett til å nekte å vie par der den ene parten tidligere har vært gift og den tidligere ektefelle fortsatt levde, striden ble løst i 1937 ved at

reservasjonsretten ble tatt inn i ekteskapsloven⁷⁶. I dag, 75 år senere, er reservasjonsretten akseptert og det finnes ingen rettspraksis som tar for seg problemstillinger vedrørende bestemmelsen.

6.1.2 Retten til å nekte vigsel av par av samme kjønn

Det var i den nå opphevede partnerskapsloven av 1993 ingen regler om reservasjonsrett. Registrering av partnerskap ble sett på som en forvaltningsoppgave som ikke hadde en slik karakter at det var noen grunn til å gi reservasjonsrett⁷⁷. Som en følge av at det ble åpnet for å tillate vigsel av par av samme kjønn, ble det i forarbeidene til felles ekteskapslov foreslått å tillate en reservasjonsrett på lik linje med den som allerede fantes for å nekte å utføre vigslere av par hvor den ene parten tidligere har vært gift og den tidligere ektefelle fortsatt er i live⁷⁸. Departementet påpekte at selv om vigsel også for religiøse vigslere er en forvaltningsoppgave, må det respekteres at vielse av homofile for noen kan være et sterkt brudd på deres religiøse overbevisning. Av denne grunn ble reservasjonsretten tatt inn i loven. Det kan reises spørsmål om reservasjonsretten er diskriminerende overfor homofile par da de blir nektet en rett som alle heterofile par som ikke tidligere har vært gift har. Det er viktig å her bemerke at en slik reservasjonsrett ikke gjør det umulig for homofile å gifte seg. Reservasjonsretten gir kun prester som ser på homofile ekteskap som et brudd på sin religiøse overbevisning en mulighet til å ikke være en del av dette. Det finnes prester som vier homofile.

6.2 Helsepersonells reservasjonsrett

Leger, sykepleiere og annet helsepersonell kan komme i den situasjonen at de møter oppgaver på jobb de ikke er komfortable med, enten på grunn av etisk eller religiøs overbevisning. Helt siden vi i 1978 fikk en lovbestemmelse som ga alle kvinner en rett til

⁷⁶ Lødrup (2004) side 61

⁷⁷ Ot.prp. nr. 33 (2007-2008) side 38

⁷⁸ Ot.prp. nr. 33 (2007-2008) side 37 flg.

selvbestemt abort innen de tolv første ukene av svangerskapet⁷⁹ har abortloven skapt stor debatt. Sogneprest Børre Knudsen gikk så langt at han la ned den statlige delen av sitt embete i protest mot retten til selvbestemt abort⁸⁰. Allerede dagen etter at odelstinget hadde behandlet loven uttalte han i et brev til Kongen at han anså loven for å stå ”i utilslørt konflikt med Guds hellige bud og Grunnlovens ånd og bokstav”. Han erklærte videre at han fra og med den dagen loven trådte i kraft måtte anses som løst fra sitt statsembete og sin statsed. Som en konsekvens til det standpunkt han hadde tatt, mente han at han ikke lenger kunne utføre de oppgavene som tilhørte den statlige delen av sokneprestembetet. Etter lengre tids diskusjon brakte staten saken inn for domstolene og la ned påstand om at Knutsen burde avskjediges. Knutsen gjorde gjeldende at vedtakelsen av abortloven representerte et ”markant brudd med det kristne verdigrunnlag som staten gjennom statskirkeordningen må anses forpliktet på”. Loven var i strid med kristne verdier og dermed også Grunnloven §§ 2 og 4 om statsreligion. Når staten gir og praktiserer en slik lov så Knutsen det som sin rett og plikt som prest å gå kraftig i mot loven. Staten hevdet at ingen av de embetsplikter han nektet å utføre hadde noe med abortloven å gjøre. Det ville dermed ikke stride mot hans samvittighet å utføre disse oppgavene. Staten bestred ikke at en sokneprest som følge av sitt kall kunne føle plikt til å motarbeide en lov som stred i mot kirkens grunnsetninger. Denne plikten kunne derimot ikke gå så langt at presten uten konsekvenser kunne unnlate å utføre arbeidsoppgaver som er uten sammenheng med den lovgivningen han kjemper i mot. Knutsen fikk ikke medhold av Høyesterett som mente at abortloven verken stred mot Grunnloven eller de folkerettslige forpliktelsene Norge var bundet av. Det bemerkes av retten videre at Knutsens nektelse av å utføre sine embetsplikter måtte anses urettmessig. Det var snakk om et forsettlig forhold som hadde pågått i flere år og som Knutsen ikke sa seg villig til å avbryte. Når han på en så forsettlig og varig måte nektet å utføre sine arbeidsoppgaver kunne det ikke sies at han utførte sin tjeneste på forsvarlig måte. Han kunne dermed avskjediges, jfr. straffelovens ikrafttredelseslov § 10.

⁷⁹ Abortloven § 2

⁸⁰ Rt. 1983 1004

6.2.1 Helsepersonells lovfestede reservasjonsrett i abortloven

I en tid hvor pasienter får rett til stadig flere behandlingstilbud, har spørsmålet om helsepersonells reservasjonsrett blitt stadig oftere diskutert. Det ønskes en reservasjonsrett både når det kommer til å behandle pasienter, men også en reservasjonsrett når det kommer til henvisning og utskriving av enkelte legemidler. En slik reservasjonsrett kan føre til at pasienter ikke får den hjelp og behandling de har krav på, og at enkelte pasientgrupper utsettes for diskriminering. Derfor har vi i Norge i dag kun en lovfestet reservasjonsrett innen helsesektoren. Abortloven § 14, første punktum sier at ved organiseringen av sykehustjenesten skal det tas hensyn til at kvinnen innenfor helseregionen til enhver tid skal ha mulighet til å få utført en abort. Reservasjonsretten kommer i andre punktum der det sies at ”ved organiseringen skal det tas hensyn til helsepersonell som av samvittighetsgrunner ikke ønsker å utføre eller assistere ved slike inngrep”. Reservasjonsretten er nærmere regulert i abortforskriften §§ 15-17. § 15 regulerer selve reservasjonsretten av samvittighetsgrunner. Reservasjonsretten gjelder kun for helsepersonell som er med på å utføre eller assistere svangerskapsavbruddet, ikke for de som gir kvinnen stell og pleie før, under og etter aborten. Unntaket er ved medikamentell abort som er et tilbud som gis til alle kvinner som ønsker det. Aborten skjer ved at en lege skriver ut medikamenter, såkalte abortpiller, til kvinnen som fører til at livmoren støter ut det befruktede egget. Ved slik abort gjelder reservasjonsretten også for helsepersonell som ”utfører eller assisterer ved avbruddet, herunder forskriver eller administrerer medikamenter i forbindelse med svangerskapsavbruddet”⁸¹.

Reglene om reservasjonsrett medfører få problemer i og med at det følger av § 14 at alle kvinner til enhver tid skal ha mulighet til å få utført en abort. Dermed må det til enhver tid være helsepersonell til stede som kan utføre et slikt inngrep og pasienten vil ikke merke om helsepersonell ved sykehuset har reservert seg mot inngrepet.

⁸¹ Abortforskriften § 15 tredje ledd.

6.3 Fastlegers ønskede reservasjonsrett

Det har helt siden vedtakelsen av abortloven noen steder blitt praktisert en reservasjonsmulighet for fastleger. Det finnes fastleger som til tross for manglende lovhjemmel har hatt en avtalefestet rett i arbeidsavtalen sin til å nekte og skrive ut prevensjonsmidler eller henvise til abort og assistert befruktning. Debatten om fastlegers reservasjonsmulighet dreier seg først og fremst om ønsket om en mulighet til å reservere seg mot å henvise kvinner til abort, men også en reservasjonsrett mot å henvise lesbiske kvinner til utredning for assistert befruktning og mot å utskrive enkelte typer prevensjonsmiddel. En fastlege er etter fastlegeforskriften § 2 en ”lege som har inngått avtale med kommunen om deltakelse i fastlegeordningen”. Det er etter fastlegeforskriften § 7 fastlegens ansvar at de personene som står på hans liste skal ha et allmennlegetilbud som ligger innenfor de rammer som følger av lov, forskrift og sentral avtale. I følge merknadene til forskriften så innebærer listeansvaret også henvisning til andre helsetjenester etter behov. Det står ingenting i verken lov eller forskrift om at fastlegene har en reservasjonsrett mot å henvise pasienter til andre helsetjenester, heriblant abort eller assistert befruktning. En slik reservasjonsrett for fastleger kan fort komme i konflikt med det krav pasienter har til å få et allmennhelsetilbud hos sin fastlege. I tillegg kan en reservasjonsrett overfor enkelte pasientgrupper være et brudd på diskriminering- og likestillingslovgivningen. Den rettslige problemstillingen som kan reises her er om fastleger har en reservasjonsrett overfor noen arbeidsoppgaver, og i så fall hvor langt en slik reservasjonsrett går.

6.3.1 Utskriving av prevensjonsmiddel

Noen fastleger ønsker seg en mulighet til å nekte å utskrive prevensjonsmidler. Norges Kristelige Legeforenings etikkutvalg kom i 2011 med en utredning om helsepersonells reservasjonsrett, der de forteller hvilken reservasjonsrett de ønsker og forklarer hvorfor en slik rett er ønskelig. Når det kommer til utskrivning av prevensjonsmidler hevdes det i utredningen at i og med at prevensjonsmidler har ”forskjellig bruksmåte, virkningsmekanisme og effekt” er det ikke alle typer prevensjon de ønsker en

reservasjonsrett for. Det er spesielt de typer prevensjon som ikke er helt pålitelige i å hindre befruktning, men som hindrer at et befruktet egg fester seg i livmorveggen enkelte fastleger ønsker å kunne nekte å skrive ut. Dette begrunner de i at et befruktet egg også har menneskeverd. Ved å skrive ut en slik type prevensjon føler enkelte leger i følge etikkutvalget at de deltar i en årsakskjede som kan ende med en tidlig abort. Og dette vil være et tydelig brudd på deres religiøse overbevisning. Her mener jeg det vil være mulig å trekke en parallell til abortforskriften § 15 tredje ledd som gir en reservasjonsrett til helsepersonell som ikke vil skrive ut den type medikamenter som brukes til å utføre en medikamentell abort. Den type prevensjon fastlegene ønsker en mulighet til å reservere seg mot å skrive ut er den type som hindrer at et allerede befruktet egg fester seg. Ved medikamentell abort skriver legen ut et medikament som støter ut et bekræftet egg. I begge situasjoner er det snakk om befruktede egg, og befruktede egg blir av noen sett på som et eget individ med et eget menneskeverd. Det å ta livet av slike befruktede er i mot enkelte menneskers religiøse overbevisning. Forskjellen mellom situasjonene er hvor langt det befruktede egget har kommet i prosessen mot å bli et fullvokst foster.

Det er også noen fastleger som ønsker en generell mulighet til å reservere seg mot utskriving av alle typer prevensjon. En slik reservasjon vil da oftest begrunnes med religiøs seksualetikk som for eksempel avviser all slags bruk av prevensjon. Legen kan også nekte utskriving av den grunn at han mener enkelte grupper pasienter ikke bør få prevensjon fordi han på et religiøst grunnlag mener at disse pasientgruppene ikke bør ha sex. Etikkutvalget mener at når det ligger moralske innsigelser mot pasientens livsstil og seksuelle preferanser bak ønsket om å ikke skrive ut prevensjonsmidler, er ikke begrunnelsen for en slik rett til å reservere seg sterk nok, og legen blir nødt til å akseptere at pasientens rett til prevensjon veier tyngre enn legens moralske mening om pasientens livsstil. En slik reservasjonsmulighet for fastleger kan fort komme i konflikt med diskrimineringslovgivningen. I følge diskrimineringsloven § 4 skal ingen diskrimineres på grunn av sin religion eller livssyn. Hvis det innføres en mulighet for leger til å ikke skrive ut prevensjonsmidler kan det fort føre til at leger kun skriver ut prevensjon til enkelte

pasientgrupper. Dette vil føre til en diskriminering overfor de som ikke deler legens religiøse overbevisning og syn på for eksempel sex før ekteskapet.

6.3.2 Henvisning til assistert befruktning

Da vi i Norge i 2009 fikk felles ekteskapslov for heterofile og homofile par, ble det også gjort endringer i andre lover. Det ble blant annet gjort en endring i Bioteknologiloven hvor § 2-2 i dag stiller som krav til samlivsform at personen enten er gift eller lever som samboer i et ekteskapslignende forhold. Dette er en endring fra den opprinnelige lovtekst som kun tillot assistert befruktning på kvinner som var gift eller levde i ekteskapslignende forhold med menn. I forarbeidene til endringsloven⁸² ble det foreslått å innføre en reservasjonsrett for helsepersonell som ikke ville utføre assistert befruktning på lesbiske par. Med et unntak fra to medlemmer i Bioteknologinemnda, støttet de få høringsinstansene som uttalte seg om reservasjonsretten departementets syn på at en slik rett vil føre til diskriminering av personer på grunn av seksuell legning. I tillegg så viser lovgiver på side 65 i forarbeidene til Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) uttalelse om at helsepersonell ved assistert befruktning er med på å skape et nytt liv, i motsetning til abort som etter enkeltes mening er å ta liv. JURKs uttalelse kan vi tolke slik at det ikke er de samme hensyn som vil ligge til grunn for å gi en reservasjonsrett for å utføre assistert befruktning som det er ved utføring av en abort. Selv om det ikke i forarbeidene blir diskutert om det skal innføres en reservasjonsrett for fastleger som ikke ønsker å henvise lesbiske par til assistert befruktning så er det de samme hensynene som vil ligge til grunn her også. I tillegg så vil en reservasjonsrett for leger mot å henvise lesbiske til assistert befruktning være forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3. Likestillingslovens formål er etter § 1 å fremme likestilling mellom kjønnene. Hvis to kvinner da ikke får den hjelp i fra legen som de ville fått hvis de var mann og kvinne, vil dette være forskjellsbehandling på grunn av kjønn og i strid med loven. Skal det innføres en reservasjonsrett må den derfor gjelde for henvisning av både lesbiske og heterofile. Dette er ikke aktuelt.

⁸² Ot.prp. nr. 33 (2007-2008)

6.3.3 Henvisning til abort

Den største delen av debatten omkring fastlegers reservasjonsrett har handlet om fastlegers ønskede reservasjonsrett mot henvisning til abort. Det å henvise noen til et abortinngrep kan hevdes å være en del av den årsakskjeden som leder frem til aborten, og dermed i noens mening å være en indirekte årsak til å ta et liv. Rådet for legeetikk har uttalt seg om legers rett til å reservere seg mot å henvise kvinner til abortinngrep. I Rådets årsberetning 1998-1999 uttales det at Rådet ikke har grunnlag for å bebreide leger som av samvittighetsgrunner finner at de ikke kan henvise kvinner til abort, så lenge legen er behjelpelig med å finne en annen lege som kan henvise kvinnen. Bakgrunnen for uttalelsen var at Rådet mottok en klage fra en kvinne som ble nektet henvisning til abort. Legen hadde opplyst om at han ikke under noen omstendighet henviste kvinner til abort og hun fikk beskjed om å finne en annen lege. Rådet viste til en tidligere sak hvor daværende helsedirektør hadde uttalt i et avisintervju at han fant problemet så lite at den alvorlige overbevisningen som lå bak legens standpunkt burde respekteres. Rådet sluttet seg til tidligere helsedirektørs uttalelse og mente at legens handlemåte burde respekteres.

6.3.4 Rundskrivet fra departementet vedrørende fastlegers reservasjonsrett

På grunn av den tvil om har vært angående fastlegers mulighet til å reservere seg mot enkelte arbeidsoppgaver så helse- og omsorgsdepartementet seg nødt til å sende ut et rundskriv⁸³ for å klargjøre rettstilstanden. Her gjør departementet det klart at allmennleger og fastleger i den kommunale helse- og omsorgstjenesten ikke har en lov- eller forskriftsfestet reservasjonsrett ut i fra samvittighetsgrunner. Når det gjelder fastleger har kommunen ikke noen hjemmel for i noe tilfelle kunne frita legen fra de oppgaver han etter lov og forskrift skal utføre. Fastlegers listeansvar følger av fastlegeforskriften § 7. Her vil pasientens behov være styrende, og gå foran legens behov til å følge sin samvittighet. Det er heller ikke mulighet for kommune og fastlege å bli enige om å fravike bestemmelsen for å inngå en avtale om at fastlegen av samvittighetsgrunner skal slippe å utføre visse

⁸³ Rundskriv nr. I-4/2011

oppgaver. Når det gjelder leger som er ansatt i kommunen, men som ikke har noe listeansvar, kan disse legene på visse vilkår gis en mulighet til å reservere seg. For at en slik reservasjon mot enkelte oppgaver skal være lovlig, er kommunen nødt til å sørge for at pasienten får de tjenester han har krav på en annen plass uten at dette medfører ”noen ulempe av betydning for pasienten”.

Når helse-og omsorgsdepartementet i rundskrivet slo fast at det ikke eksisterer en reservasjonsrett for fastleger gikk leder for Rådet for legeetikk ut i media og hevdet at dette førte til et ”yrkesforbud som fastlege for leger som ikke er villige til å gå på akkord med et visst livssyn”⁸⁴. For katolikker er for eksempel formell medvirkning ved et abortinngrep en alvorlig synd som straffes med utestengelse fra det fulle fellesskap med kirken. Det er her altså snakk om et sterkt religiøst standpunkt som ikke lett kan brytes. Leger som ikke ser det som en mulighet å gå i mot religionen sin blir altså nødt til å velge bort fastlegeyrket.

6.3.5 Revidert fastlegeforskrift

Regjeringen har satt i gang arbeidet med en revidert fastlegeforskrift. Forslaget er nå ute på høring. Målet med den reviderte forskriften er å ”fastlegge mer av rammene for og kravene til fastlegenes virksomhet i forskrift”⁸⁵, i motsetning til slik situasjonen er i dag da det meste er basert på avtaler. I motsetning til hva flere ønsker er det ikke tatt inn noe i forslaget til revidert forskrift om en reservasjonsrett. Flere av høringsinstansene, blant annet Nordisk forening for katolske leger og Norges kristelige legeforening, har likevel foreslått at det tas inn en bestemmelse i den reviderte forskriften som gir fastleger en mulighet til å reservere seg mot å henvise til eller utføre oppgaver som kan være etisk omstridt. Det er likevel tvilsomt at regjeringen vil innta en slik bestemmelse i den nye forskriften. Dermed er det klart at det ikke kommer til å skje en endring i rettstilstanden og fastleger kommer ikke til å få en mulighet til å reservere seg mot enkelte arbeidsoppgaver.

⁸⁴ Dommerud (2011)

⁸⁵ Høringsbrev om revidert fastlegeforskrift

6.3.6 Bør fastleger ha en reservasjonsrett?

Når helse- og omsorgsdepartementet nå har sagt at det ikke skal være en reservasjonsrett for fastleger så er det i praksis en yrkesnekt for enkelte grupper mennesker i samfunnet. Det standpunkt regjeringen har tatt kan altså sies å være et alvorlig inngrep i religionsfriheten. Arbeidstaker kan ikke lenger utøve sin religion slik han ønsker og slik religionen krever at han skal, om han er ansatt som fastlege i Norge. Arbeidstaker er i ytterste konsekvens nødt til å velge mellom jobb og religion. Det viktigste argumentet mot en slik reservasjonsrett er at alle sammen skal kunne få den behandling de har krav på. Og fastlegeordningen er i dag slik at alle pasienter har en bestemt fastlege de skal kunne få den behandlingen de har krav på av. Forslaget fra de som ønsker en reservasjonsrett, og praksisen fra de steder der hvor en slik reservasjonsrett har blitt praktisert, går ut på at fastleger som vil benytte seg av reservasjonsretten sin henviser pasienten sin til en annen fastlege. Dette kan føre til en ekstra belastning for en pasient som allerede står i en vanskelig situasjon. Helsetjenestene i Norge er til for pasientens skyld. Pasienten skal slippe å møte moraliserende leger når de bes om hjelp. Fastleger er nødt til å utføre de tjenestene som følger med jobben. Er det i mot noens religiøse overbevisning å henvise noen til abort finnes det mange andre stillinger innen legeyrket hvor leger ikke møter på slike konflikter.

6.4 Reservasjonsretten internasjonalt

Det er ikke bare i Norge debatten har gått om helsepersonells reservasjonsrett. Europarådet er en traktatfestet, mellomstatlig organisasjon med 47 medlemsstater. Rådet vedtar både konvensjoner, rekommandasjoner og resolusjoner. Den viktigste oppgaven til rådet i dag er å verne om menneskerettigheter, demokrati og rettsstatsprinsippet. Europarådet kom i 2010 med en resolusjon som handlet om retten til å av samvittighetsgrunner nekte å være en del av en abort⁸⁶. Resolusjonen er ikke bindende, kun veiledende for medlemsstatene. I resolusjonen sies det at ingen person, sykehus eller institusjon skal tvinges, holdes

⁸⁶ Resolusjon 1763 (2010)

ansvarlig for eller diskrimineres i mot på noen måte på grunn av en nektelse av å utføre, bistå eller henvise til abort, eutanasi eller noen annen handling som kan føre til død av et menneskelig foster eller embryo, uansett hvordan nektelsen begrunnes. Rådet presiserer også at det er nødvendig å veie nødvendigheten av på samvittighetsgrunner å ha rett til å kunne nekte å utføre medisinske inngrep, mot retten enhver kvinne har til å få tilgang på medisinsk hjelp tidsnok. På bakgrunn av medlemsstatenes plikt til å sørge for at statens innbyggere får det helsetilbudet de har krav på, sammen med plikten de har til å sørge for at retten til tanke-, samvittighet- og religionsfriheten blir overholdt, oppfordrer rådet medlemsstatene til å utarbeide et klart og helhetlig regelverk som regulerer retten til å reservere seg av samvittighetsgrunner. I Norge har vi et slikt regelverk i abortloven og abortforskriften som tar for seg når helsepersonell har reservasjonsrett. I tillegg presiserer helse- og omsorgsdepartementets rundskriv når helsepersonell ikke har reservasjonsrett.

6.5 Ansettelse i yrker med reservasjonsrett

Hovedregelen i arbeidsretten er at arbeidsgiver ikke kan innhente opplysninger ved ansettelse om arbeidssøkeres seksuelle legning, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner⁸⁷. En lignende regel finnes i diskrimineringsloven § 7 første ledd hvor det heter at arbeidsgiver ikke kan kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Slike regler kan føre til problemer i stillinger hvor arbeidstaker av religiøse eller etiske grunner har rett til å reservere seg mot å utføre enkelte av de arbeidsoppgavene han etter arbeidsavtalen skal utføre.

6.5.1 Ansettelse av helsepersonell

I og med at enhver kvinne har rett til å selv bestemme om hun skal avbryte et svangerskap eller ikke⁸⁸, og fylkeskommunen er pliktig til å sørge for at et abortinngrep til enhver tid

⁸⁷ Arbeidsmiljøloven § 13-4 (1)

⁸⁸ Abortloven § 2 andre ledd

kan bli utført innenfor den helseregionen kvinnen tilhører⁸⁹, har lovgiver åpnet for at det ved utlysning av stillinger for helsepersonell kan settes som ansettelsesvilkår at arbeidstakeren er villig til å påta seg å utføre svangerskapsavbrudd⁹⁰. Alt av helsepersonell som søker på stilling ved et sykehus eller annen institusjon hvor svangerskapsavbrudd utføres, plikter til å på anmodning svare på om de er villige til å utføre et slikt inngrep eller ikke. Diskrimineringsloven § 7 andre ledd åpner også for et slikt unntak fra hovedregelen i første ledd, dersom innhenting av slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter. Det er det klart at det er når det kommer til ansettelse av personer i stillinger som utfører abortinngrep. For at kvinner skal ha en reell adgang til å få utført svangerskapsavbrudd er arbeidsgiver nødt til å sørge for at det hele tiden er helsepersonell ved sykehuset eller institusjonen som kan utføre og assistere ved inngrepet.

6.5.2 Ansettelse av prester

Selv om ansettelse av prester i Den norske kirke og vigslere i andre tros- og livssynssamfunn faller inn under bestemmelsene i diskrimineringsloven, og arbeidsgiver dermed har mulighet til å spørre om hvordan en arbeidssøker stiller seg i forhold til enkelte religiøse spørsmål, er det ikke her et like stort behov for å få klarhet i spørsmålet. I motsetning til hvordan det er innen helsesektoren der alle har krav på å få behandling ved alle sykehus, er det ingen som har et krav på å få giftet seg i den kirken de ønsker. Innenfor kirken må brudeparet respektere det om presten i den kirken de søker om å få giftet seg i velger å benytte seg av reservasjonsretten.

⁸⁹ Abortloven § 14

⁹⁰ Abortforskriften § 17

7 Oppsummering

På bakgrunn av det jeg har diskutert ovenfor kan det konkluderes med at arbeidsforholdet i enkelte situasjoner kan sette begrensninger for arbeidstakers religionsfrihet. Når det kommer til arbeidsgivers rett til å utøve sin religion i form av bønn, religiøse hodeplagg m.v. må en begrensning i denne lovfestes. I tillegg må begrensningen være nødvendig i et demokratisk samfunn og den må være ment til å beskytte enkelte grunnleggende rettigheter. Er begrensningen i arbeidstakers religionsfrihet urettmessig vil dette være diskriminering av arbeidstaker på grunn av hans religion. Ved arbeidstakers rett til å motsette seg enkelte arbeidsoppgaver på grunn av sin religiøse overbevisning er det motsatt. Her er en begrensning i religionsfriheten til arbeidstaker utgangspunktet, han må utføre de arbeidsoppgaver som følger av stillingsinstruks og arbeidsavtale. For å kunne gjøre et unntak fra hovedregelen kreves det hjemmel i lov. Et slikt krav om hjemmel i lov kreves for å unngå forskjellsbehandling. Hadde arbeidstaker innen for eksemplet helsesektoren hatt rett til å selv velge hvilke arbeidsoppgaver han skulle utføre kunne dette lett ført til forskjellsbehandling av pasienter både på grunn av kjønn og religion. Her kommer hensynet til pasienten foran hensynet til arbeidstakers religionsfrihet.

8 Litteraturliste

Litteratur:

Dommerud, Tine. *Fastleger kan få yrkesforbud*. 2011.

http://www.aftenposten.no/helse/Leger-kan-f-yrkesforbud-6687797.html#.T5A_h5irg7A

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5. utgave ved Jan E. Helgesen. Oslo, 2005.

Europarådets resolusjon 1763(2010) *The right to conscientious objection in lawfull medical care*. <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta10/eres1763.htm>

Evju, Stein. *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*. 2003.

<http://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5511/h11/undervisningsmateriale/2003%20ArA%20Bind%201-1-1%20Evju.pdf>

Frøberg, Thomas. *EMDs praksis som norsk rettskildefaktor*. I: Jussens venner 03/2007 (sitert fra Idunn.no)

Hellum, Anne og Kirsten Ketscher. *Diskriminerings- og likestillingsrett*. 1. utgave. Oslo, 2008.

Høringsbrev om revidert fastlegeforskrift. 22. desember 2012. www.regjeringen.no

Høringsnotat fra domstolsadministrasjonen. *Bruk av religiøst og politisk betingede plagg og symboler i domstolene*. 20 august 2009. www.domstol.no

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utgave. Oslo, 2010

Kongelig resolusjon av 4. august 1994. *Politiets uniformsreglement*.

http://www.webstaff.no/600000_police_dress_regulations/index.htm

Kjærstad, Håvard. *Forvaltningspraksis som rettskilde – belyst med praksis fra ett eller flere forvaltningsområder*. I: Jussens venner 03/2003 (sitert fra Idunn.no)

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Religion på arbeidsplassen*. Oslo, 2009.
<http://www.ldo.gazettebeta.no/Documents/10-01-27%20Religionshåndbok.pdf>

Norges kristelige legeforenings etikkutvalg. *Utredning om helsepersonells reservasjonsrett*. Oslo, 2011. <http://nklf.no/site/nklf.no/files/Reservasjonsrett-NKLF-2011.pdf>

Lødrup, Peter og Tone Sverdrup. *Familieretten*. 5. utgave. Oslo, 2004

Omstilling og nedbemanning. Fougner, Jan...[et al.]. 2. utgave. Oslo, 2011

Prinsipputtalelse fra Justis- og beredskapsdepartementet. *Om forståelse av gjeldende rett – opplæringsloven §§ 2-9 og 3-7*. 11.09.2007. www.regjeringen.no

Senter mot etnisk diskriminering. *Prinsipielle diskrimineringssaker 1999-2005. En rapport basert på SMEDs rettshjelpsvirksomhet*.
http://eero.no/smedarkiv/SMED_2005_prinsipiellesaker.pdf

Rundskriv fra Helse- og omsorgsdepartementet nr. I-4/2011. *Om reservasjon for leger i den kommunale helse- og omsorgstjenesten*. www.regjeringen.no

Ruud, Morten og Geir Ulfstein. *Innføring i folkerett*. 2. utgave. Oslo, 2004

Rådet for legeetikk. *Rådets årsberetning 1998-1999*. I: Tidsskrift for Den norske legeforening. Sitert fra: <http://www.reservasjonsretten.org/archives/12#more-12>

Thorkildsen, Tarjei og Tonje H. Drevland. *Arbeidsgivers styringsrett – en «restkompetanse»?* I: *Arbeidsrett* 01-02/2010 side 30-48. (sitert fra Idunn.no)

Woxholth, Geir. *Avtalerett*. 6. Utgave. Oslo, 2006

Norske lover:

- 1814 Kongeriget Norges Grundlov (grunnloven) av 17. mai 1814
- 1902 Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10
- 1902 Lov om den almindelige borgerlige Straffeloivs Ikrafttræden (straffelovens ikrafttredelseslov) av 22. mai 1902 nr. 11
- 1969 Lov om trdomssamfunn og ymist anna (trossamfunnsloven) av 13. juni 1969 nr. 25
- 1975 Lov om svangerskapsavbrudd (abortloven) av 13. juni 1975 nr. 50
- 1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 (opphevet)
- 1978 Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978 nr. 45
- 1991 Lov om ekteskap (ekteskapsloven) av 4. juni 1991 nr. 47
- 1993 Lov om registrert partnerskap (partnerskapsloven) av 30 april 1993 nr. 40 (opphevet)
- 1995 Lov om helligdager og helligdagsfred (helligdagsfredloven) av 24. februar 1995 nr. 12
- 1998 Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. juni 1998 nr. 61
- 1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21. mai 1999 nr. 30

- 2003 Lov om humanmedisinsk bruk av bioteknologi m.m. (bioteknologiloven) av 5. desember 2003 nr. 100
- 2005 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) av 3. juni 2005 nr. 33
- 2005 Lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) av 10. juni 2005 nr. 40
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62

Forskrifter:

- Abortforskriften Forskrift 15. juni 2001 nr. 635 om svangerskapsavbrudd
- Fastlegeforskriften Forskrift 14. april 2000 nr. 328 om fastlegeordningen i kommunene

Utenlandske lover:

- Forskellsbehandlingsloven Lov nr. 459 af 12 juni 1996 om forbud mot forskelsbehandling på arbeidsmarkedet mv. Forskellsbehandlingsloven [Danmark]
- Retsplejeloven Lovbekendtgørelse nr. 1237 af 26. oktober 2010 om rettens pleje. Retsplejeloven. [Danmark]

Traktater:

- EMK Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon, Roma 1950
- SP Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter av 16. desember 1966
- ØSK Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter av 16. desember 1966
- BK FNs konvensjon om barnets rettigheter av 20. november 1989
- KDK Konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner av 19. juni 2009.

EU-direktiv:

- Rdir 2000/78 EF Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om likebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

Norske dommer:

- Rt. 1977 114
- Rt. 1978 1072
- Rt. 1981 1305
- Rt. 1983 1004 Børre Knutsen

Rt. 1984 1359 Bratterud

Rt. 1990 607

Rt. 1999 961

Rt. 2000 1602 Nøkk

Rt. 2001 418 Kårstø

Rt. 2009 1465

Utenlandske dommer:

UfR 2005.1265 H. Føtex

Plc [2010] EWCA Civ 80. Eweida v. British Airways

Internasjonale dommer:

Ahmad v. The United Kingdom	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 12 mars. 1981
-----------------------------	---

Dahlab v. Switzerland	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 15. februar 2001
-----------------------	--

Kurtulmus v. Turkey	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 24. januar 2006
---------------------	---

Leyla Sahin v. Turkey	The European Court of Human Rights, Strasbourg, 10. november 2005
-----------------------	---

Forvaltningspraksis:

SMED sak 04/369

LDO sak 08/334

LDO sak 08/363

LKN sak 08/2001

LKN sak 08/2010

Forarbeid:

NOU 1993:18 Lovgivning om menneskerettigheter

NOU 2002:12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering

NOU 2004:1 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

NOU 2008:1 Kvinner og homofile i trossamfunn

Ot.prp.nr 48 (1969-1970) Om endringer i den alminnelige borgerlige straffelov av 22. mai 1902 (forbud mot rasdiskriminering m.m.).

Ot.prp.nr 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp.nr 104 (2002-2003) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

Ot.prp.nr 33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.(diskrimineringsloven)

Ot.prp.nr 34 (2004-2005) Om lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven)

Ot.prp.nr 33 (2007-2008) Om lov om endringer i ekteskapsloven, barnelova, adopsjonsloven, bioteknologiloven mv. (felles ekteskapslov for heterofile og homofile par)

St.meld. nr 26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven § 100

Innstilling 236 S (2010-2011) Representantforslag om å forby hijab, niqab, burka og andre religiøse eller politiske symboler som del av arbeidsantrekk for norske dommere

Dokument 8:42 S (2010-2011) Representantforslag fra stortingsrepresentantene Per-Willy Amundsen, Hans Frode Kielland Asmyhr og Per Sandberg om å forby hijab, niqab, burka og andre religiøse eller politiske symboler som del av arbeidsantrekk for norske dommere